Helmut Sausen

Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 mit einer Synopse über Bildungsurlaubsregelungen und -entwürfe

Bonn 1976

Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 mit einer Synopse über Bildungsurlaubsregelungen und -entwürfe

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung des Grades eines Doktors
der
Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn

Helmut Sausen

Bonn 1976

Dekan: Prof. Dr. Gerhardt

1. Gutachter: Prof. Dr. Dr. h.c. H. Albach

2. Gutachter: Prof. Dr. F. Edding (Berlin)

Tag der mündlichen Prüfung: 5. Februar 1976

UNIV. LEIDEN BIBL.

G l i e d e r u n g

	Seite
1 Einleitung	1
1.1 Methodische Vorbemerkungen	1
1.1.1 Beschreibung der Stichprobe	1
1.1.2 Definitionen	14
1.1.3 Sonstige methodische Vorbemerkungen	20
1.2 Zusammenfassende Darstellung der Kosten der beruflichen Weiterbildung nach dem Abschlußbericht der Sachverständigenkommission	30
1.2.1 Betriebliche Weiterbildungskosten im IHK- und HWK-Bereich	30
1.2.2 In anderen Erhebungsbereichen bzw. auf anderen Erfassungsebenen anfallende Kosten der beruflichen Weiterbildung	41
1.2.3 Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung	45
2 Die Kosten der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971	47
2.1 Durchschnittliche Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr	47
2.1.1 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen	47
2.1.2 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach regionalen Gesichtspunkten	63
2.1.3 Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	90
2.1.4 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Wirtschaftszweigen	93
2.1.5 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Berufsgruppen	99
2.2 Kosten pro Teilnehmer	104
2.2.1 Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen	104
2.2.2 Kosten pro Teilnehmer nach regionalen Gesichtspunkten	111
2.2.3 Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	125
2.2.4 Kosten pro Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen	127
2.2.5 Kosten pro Teilnehmer nach Berufsgruppen	132
2.3 Kosten pro Teilnehmerstunde	134
2.3.1 Vorbemerkungen	134
2.3.2 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen	138

Seite

2.3.3 Kosten pro Teilnehmerstunde nach regionalen Gesichtspunkten 145

2.3.4 Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Betriebsgröße 149

2.3.5 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Wirtschaftszweigen 152

2.3.6 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Berufsgruppen 160

2.3.7 Sonstige Auswertungen 164

2.4 Kosten pro Unterrichtsstunde für den innerbetrieblichen theoretischen Unterricht der Weiterzubildenden 165

2.5 Kostenartenstruktur 172

2.6 Sonderauswertung der zu einem Unternehmen gehörenden Betriebe 177

3 Das Mengengerüst der Kosten sowie sonstige Auswertungen 186

3.1 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr 186

3.1.1 Vorbemerkungen 186

3.1.2 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen 189

3.1.3 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach regionalen Gesichtspunkten 193

3.1.4 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße 206

3.1.5 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Wirtschaftszweigen 210

3.1.6 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Berufsgruppen 216

3.2 Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen 219

3.3 Klassenstärke beim innerbetrieblichen theoretischen Unterricht für Weiterzubildende 231

3.4 Sonderauswertung der zu einem Unternehmen gehörenden Betriebe 237

3.5 Die Vorbildung bzw. Position im Betrieb als Teilnahmebedingungen für Weiterbildungsveranstaltungen 242

3.6 Kriterien für die Auswahl der Weiterbildungsveranstaltungen 252

3.7 Ergebnisse anderer Untersuchungen zur Situation der beruflichen Weiterbildung in der BRD 254

3.7.1 Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit 254

3.7.2 Die IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung 266

3.7.3 Die Mikrozensus-Zusatzerhebung 272

3.7.4 Sonstige Untersuchungen 275

		Seite
4	Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	281
4.1	Vorbemerkungen	281
4.2	Finanzierungsalternativen	285
4.3	Grundsätzliche Überlegungen zum Fondssystem	289
4.4	Die Aufbringung der Fondsmittel	293
4.5	Die Vergabe der Fondsmittel	297
5	Modellrechnungen	304
5.1	Modellrechnungen für das Weiterbildungssystem nach dem Krelle-Gutachten	304
5.2	Sonstige Modellrechnungen	308
6	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	314
6.1	Beschreibung der Stichprobe	314
6.2	Kosten pro Beschäftigten und Jahr	317
6.3	Kosten pro Teilnehmer	320
6.4	Kosten pro Teilnehmerstunde	323
6.5	Kosten pro Unterrichtsstunde für den innerbetrieblichen theoretischen Unterricht der Weiterzubildenden	326
6.6	Kostenartenanalyse	328
6.7	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr	329
6.8	Dauer der Veranstaltungen - Klassenstärke	331
6.9	Sonstige Auswertungen	333
7	Synopse zum Bildungsurlaub	335
7.1	Zusammenfassung der bisherigen Diskussion über den Bildungsurlaub	335
7.2	Vorstellungen und Stellungnahmen zum Bildungsurlaub	338
7.2.1	Bundesregierung	338
7.2.2	Parteien	340
7.2.3	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen	342
7.2.3.1	Arbeitgeberorganisationen	342
7.2.3.2	Arbeitnehmerorganisationen	345
7.2.4	Beratungsgremien	348
7.2.4.1	Deutscher Bildungsrat	348
7.2.4.2	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung	350
7.2.4.3	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	351
7.3	Bundesgesetzliche Regelungen und Gesetzentwürfe zum Bildungsurlaub	352

Seite

7.3.1 Bundesgesetzliche Regelungen 352
7.3.1.1 Betriebsverfassungsgesetz 352
7.3.1.2 Bundespersonalvertretungsgesetz 354
7.3.1.3 Arbeitssicherheitsgesetz 355
7.3.2 Bildungsurlaub im Öffentlichen Dienst 356
7.3.3 Gesetzentwürfe auf Bundesebene 358
7.4 Gesetzliche Regelungen zum Bildungsurlaub in den Bundesländern 361
7.4.1 Berlin 361
7.4.2 Bremen 364
7.4.3 Hamburg 367
7.4.4 Hessen 369
7.4.5 Niedersachsen 371
7.5 Der Diskussionsstand in den anderen Bundesländern 373
7.5.1 Baden-Württemberg 373
7.5.2 Bayern 374
7.5.3 Nordrhein-Westfalen 375
7.5.4 Rheinland-Pfalz 376
7.5.5 Saarland 377
7.5.6 Schleswig-Holstein 379
7.6 Tarifvertragliche Regelungen über den Bildungsurlaub 380
7.7 Die Beschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz 1974 zum bezahlten Bildungsurlaub 387
7.8 Bildungsurlaubsregelungen im Ausland 389
7.8.1 Überblick 389
7.8.2 Belgien 391
7.8.3 Frankreich 393

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 1 - 6 395
Literaturverzeichnis zum Kapitel 7 398
Abkürzungsverzeichnis 404
Anhang
Fragebogen A1
Ergebnisse der Varianzanalysen und t-Tests A19
Bildungsurlaubsgesetze der Länder A22
Bildungsurlaub in Tarifverträgen A37

1 Einleitung

1.1 Methodische Vorbemerkungen

1.1.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Ergebnisse der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 über "Ausbildung und berufliche Fortbildung"[1] haben gezeigt, daß den Betrieben als Trägern von Fortbildungsmaßnahmen eine bedeutende Rolle zukommt. 32,4 % der befragten Teilnehmer antworteten, daß Betriebe die durchführenden Stellen der Fortbildungsveranstaltungen waren[2]. Die Betriebe wurden damit relativ am häufigsten genannt. Zweithäufigste Trägergruppe waren mit 23,5 % der Fälle staatliche und kommunale Einrichtungen gefolgt von privaten Einrichtungen (13,4 %). Die Aufgabe der Betriebe in der beruflichen Fort- und Weiterbildung beschränkt sich jedoch nicht auf die Durchführung von innerbetrieblichen Veranstaltungen. Die Betriebe treten auch als Financiers von außerbetrieblich angebotener Weiterbildung in Erscheinung. Die betrieblich organisierte und/oder finanzierte Weiterbildung dürfte einen großen Teil der gesamten Weiterbildungsaktivitäten ausmachen, der den oben genannten - auf die durchführende Stelle bezogenen - Anteil von ca. 33 % weit übersteigen wird.

Umfassende Untersuchungen über den Umfang und die Art der betrieblichen Weiterbildung liegen bisher nicht vor. Bildungspublikationen von Betrieben gibt es - wenn man von den Berichten einiger weniger deutscher Großunternehmen absieht - ebenfalls nicht. Die Sachverständigenkommission "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung" hat mit ihren empirischen Untersuchungen über die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung Neuland betreten[3].

1) Statistisches Bundesamt, Sonderbeitrag Ausbildung und berufliche Fortbildung (Ergebnisse des Mikrozensus) April 1970, Fachserie A, Reihe 6, Stuttgart/Mainz 1972; o.V., Bevölkerung und berufliche Fortbildung, Ergebnis des Mikrozensus April 1970, in: WiSta, H. 6/1972, S. 326 ff.

2) Mehrfachnennungen waren nicht vorgesehen.

3) Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bundestagsdrucksache 7/1811 vom 14.3.1974 sowie (als Buch) Bielefeld 1974 (im folgenden zitiert als Sachverständigenkommission, Abschlußbericht). Die im folgenden gemachten Seitenangaben beziehen sich auf die Bundestagsdrucksache.

Die Kommission hat die Kosten der beruflichen Bildung für 895 Betriebe[1] im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern (IHK-Betriebe) und der Handwerkskammern (HWK-Betriebe) berechnet und auf dieser Basis Hochrechnungen vorgenommen. Auf diesen Ausbildungsbereichen lag das Schwergewicht der empirischen Arbeiten der Kommission. Daneben wurden Zusatzerhebungen für andere Ausbildungsbereiche und andere Erfassungsebenen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Zusatzerhebungen werden - soweit sie die berufliche Weiterbildung betreffen - in den Abschnitten 1.2.2 und 1.2.3 zusammengefaßt[2].

Die Stichprobe in den Bereichen IHK und HWK umfaßt drei Sichten:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (Erhebungsbereich 1)
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten (Erhebungsbereich 2)
- Handwerksbetriebe (Erhebungsbereich 3)

Die 895 gerechneten Ausbildungsbetriebe verteilen sich wie folgt auf die drei Erhebungsbereiche[3]:

- Erhebungsbereich 1	98 Ausbildungsbetriebe[4]
- Erhebungsbereich 2	477 Ausbildungsbetriebe
- Erhebungsbereich 3	320 Ausbildungsbetriebe

Die Betriebe wurden nach dem Kriterium, ob sie am 1.1.1972 ausbildeten, aus den Karteien der betreffenden Kammern gezogen. Bei diesen Ausbildungsbetrieben wurden neben den Kosten der Berufsausbildung auch alle weiteren Kosten der beruflichen Bildung erfaßt. In 243 von den 895 gerechneten Ausbildungsbetrieben gibt es Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung.

1) Zur Entwicklung der Stichprobe vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 20 und Tab. 42, S. 39 und S. 56.
2) Die Weiterbildungskosten in den übrigen Ausbildungsbereichen sind entweder vernachlässigbar gering (Landwirtschaft, Gesundheitswesen, Beratende Berufe) oder konnten nicht repräsentativ erhoben werden (Öffentlicher Dienst), so daß sich in diesen Bereichen weitere Auswertungen erübrigen. Für die Zusatzerhebungen auf den überbetrieblichen Erfassungsebenen wurden die Kosten der beruflichen Weiterbildung bereits umfassend im Abschlußbericht der Sachverständigenkommission ausgewiesen.
3) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 42, S. 56.
4) Die IHK-Großbetriebe sind in der Stichprobe überrepräsentiert, vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 39.

Der Abschlußbericht der Sachverständigenkommission enthält Angaben über die durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Beschäftigten und Jahr in den drei Erhebungsbereichen sowie die Ergebnisse der Hochrechnungen (über die Zahl der Beschäftigten) für die Bundesrepublik Deutschland. Die Kosten je Beschäftigten und Jahr wurden ermittelt, indem die Gesamtkosten in den Weiterbildungsbetrieben auf die Beschäftigten aller Betriebe (einschließlich der Beschäftigten in reinen Ausbildungsbetrieben) umgelegt wurden.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden weitere Untersuchungen über die Kosten der beruflichen Weiterbildung in diesen 243 Betrieben durchgeführt. Da die Ziehung der Betriebe nach dem Kriterium "Ausbildung am Stichtag" erfolgte, können für diejenigen Weiterbildungsbetriebe, die nicht gleichzeitig Ausbildungsbetriebe sind, aufgrund des Datenmaterials der Sachverständigenkommission keine Aussagen getroffen werden[1]. Wie noch gezeigt wird, sind diese Betriebe zwar bedeutsam, wenn man auf die Zahl der Betriebe abstellt; es handelt sich jedoch überwiegend um kleinere Betriebe. Ein großer Teil der Beschäftigten arbeitet in Weiterbildungsbetrieben, so daß Hochrechnungen über die Zahl der Beschäftigten vertretbar sein dürften. Gewisse Ungenauigkeiten durch die unbekannten Weiterbildungsbetriebe, die nicht ausbilden, müssen in Kauf genommen werden.

Die Tabellen 1 - 4 sowie 8 - 10 zeigen die Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Erhebungsbereichen, Kammerbezirken, Regionen, Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößenklassen sowie einigen anderen unabhängigen Variablen, wobei nach den Formen

- interne Weiterbildung
- externe Weiterbildung
- sonstige Weiterbildung[2]

1) Nach Angaben des DIHT bilden nur 10,6 % der kammerzugehörigen Unternehmen aus, vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsausbildung 1972/73, Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT-SchrR, H. 138, Bonn (1973), S. 55. Bei den Stichprobenziehungen im Handwerk ergab sich in den sechs untersuchten Kammerbezirken ein Satz von durchschnittlich ca. 26 %.

2) Definition sonstige Weiterbildung siehe Abschnitt 1.1.2. In den nachstehenden Tabellen wird die sonstige Weiterbildung nur nach Erhebungsbereichen, Kammern und Regionen getrennt ausgewiesen. Bei den anderen Variablen wird wegen der verhältnismäßig geringen Bedeutung dieser Kosten auf eine Darstellung verzichtet.

unterschieden wird. Wie bereits erwähnt wurde, führen 243 von 895 gerechneten Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen durch (= 27 % der Betriebe). Bei den einzelnen Schichten der Stichprobe gibt es starke Unterschiede in der "Weiterbildungsintensität" (gemessen durch die Zahl der Weiterbildungsbetriebe im Verhältnis zur Zahl der gerechneten Ausbildungsbetriebe):

- Erhebungsbereich 1 — 79 Weiterbildungsbetriebe (81 %)
- Erhebungsbereich 2 — 121 Weiterbildungsbetriebe (25 %)
- Erhebungsbereich 3 — 43 Weiterbildungsbetriebe (13 %)

Betrachtet man die Weiterbildungsbetriebe nach Weiterbildungsformen, dann ergeben sich folgende Zahlen: Interne Weiterbildungskurse kommen vor in 114 Betrieben (13 %), externe Weiterbildungsmaßnahmen in 223 Betrieben (25 %) und sonstige Weiterbildungsaktivitäten in 63 Betrieben (7 %). Die innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen spielen bei den IHK-Großbetrieben eine verhältnismäßig größere Rolle als in den beiden anderen Bereichen. Im Erhebungsbereich 1 kommen in ca. 76 % der Weiterbildungsbetriebe interne Maßnahmen vor; dagegen führen nur ca. 40 % der IHK-Weiterbildungsbetriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten und nur ca. 14 % der Weiterbildungsbetriebe im Handwerk interne Weiterbildung durch. Für die externe Weiterbildung ergeben sich keine nennenswerten Abweichungen zwischen den Erhebungsbereichen.

Wenn man die Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Regionen (vgl. Tab. 2) getrennt untersucht, so zeigen sich deutliche Unterschiede in der "Weiterbildungsintensität"[1]. An der Spitze liegen die Regionen Stuttgart, Hamburg und Konstanz; am Ende der Skala erscheinen die reinen Handwerkskammer-Regionen Reutlingen, Kaiserslautern und Flensburg. In den Tabellen 8 und 9 wird die Verteilung der Weiterbildungsbetriebe nach weiteren regionalen Variablen dargestellt. Die Variablen "Gemeindegröße" und "Entfernung zur nächsten Großstadt" lassen ein Stadt-Land-Gefälle bezüglich der Weiterbildungsbemühungen vermuten.

Betrachtet man die Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen und klammert geringer besetzte Branchen (unter

1) Die Zahl der Weiterbildungsbetriebe in Prozent der Ausbildungsbetriebe dürfte jedoch nicht der optimale Indikator für die "Weiterbildungsintensität" einer Region sein. Deshalb wird in den folgenden Ausführungen (Abschn. 2 und 3) auf die Weiterbildungskosten bzw. Teilnehmerstunden abgestellt.

10 Betriebe) aus, so ergeben sich die höchsten Prozentsätze bei Versicherungs- und Kreditinstituten, elektrotechnischen Betrieben sowie Betrieben der Eisen-, Metall-, Stahlindustrie und des Maschinen- und Fahrzeugbaus.

Die Tabelle 4 gibt die Weiterbildungsbetriebe nach Beschäftigten-Größenklassen wieder. Es zeigt sich, daß die Weiterbildungsbetriebe gemessen an der Beschäftigtenzahl überwiegend größere Betriebe sind. Dieser Sachverhalt wird noch deutlicher in den folgenden Tabellen. In den Tabellen 5 und 6 werden die Ausbildungsbetriebe und Weiterbildungsbetriebe mit den Arbeitsstätten der Arbeitsstättenzählung 1970 des Statistischen Bundesamtes[1] verglichen. Bei den Arbeitsstätten werden die nicht in die Bereiche IHK und HWK fallenden Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger ausgeklammert. Die vor allem durch die höhere Auswahlquote bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten bedingte Schiefe der Stichprobe wird korrigiert, indem die Werte für die Schichten der Stichprobe mit Korrekturfaktoren (= Hochrechnungsmultiplikatoren)[2] multipliziert werden. In der Tabelle 5 wird der Vergleich auf der Basis der Betriebszahlen und in der Tabelle 6 auf der Grundlage der Beschäftigtenzahlen vorgenommen. Die beiden Tabellen zeigen deutliche Unterschiede in den Betriebsgrößenstrukturen zwischen den Arbeitsstätten 1970 sowie den Aus- und Weiterbildungsbetrieben. Während 71,8 % aller Arbeitsstätten bis zu vier Beschäftigte haben, betragen die entsprechenden Anteile für die Ausbildungsbetriebe nur 25,4 % und für die Weiterbildungsbetriebe lediglich 11,0 %. Auf der Basis der Beschäftigtenzahlen sind die Unterschiede noch deutlicher: 53,2 % aller Beschäftigten arbeiten in Arbeitsstätten mit unter 100 Beschäftigten; in

1) o.V., Die Größe der Arbeitsstätten nach ihrer Beschäftigtenzahl, Ergebnis der Arbeitsstättenzählung vom 27. Mai 1970, in: WiSta, H. 9/1972, S. 511 ff.

2) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 48, (Ausbildungsverhältnisse BRD: Ausbildungsverhältnisse Betriebserhebung), S. 59. Für die Weiterbildungsbetriebe werden nicht die analogen Multiplikatoren für die Beschäftigten (vgl. Tab. 49) zugrunde gelegt, sondern es wird aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den gleichen Multiplikatoren wie bei den Ausbildungsbetrieben gearbeitet. Es ergeben sich bezüglich der prozentualen Verteilung jedoch nur geringe Unterschiede, wenn man in dem einen Falle mit dem Auszubildenden-Multiplikator und in dem anderen Falle mit dem Weiterzubildenden-Multiplikator rechnet.

Ausbildungsbetrieben gilt dies nur für rund 19 % und in Weiterbildungsbetrieben nur für rund 7 % der Beschäftigten. Während nach der Arbeitsstättenzählung 82,6 % der Beschäftigten in Betrieben mit unter 1.000 Beschäftigten arbeiten, sind in den Ausbildungsbetrieben nur 55,6 % und in den Weiterbildungsbetrieben nur 32,8 % der Mitarbeiter in Betrieben mit unter 1.000 Beschäftigten tätig. Die Tabellen 5 und 6 lassen ferner erkennen, daß nur ca. 10 % der Arbeitsstätten Ausbildungsbetriebe sind; in den Ausbildungsbetrieben sind jedoch 67,9 % aller Beschäftigten in den Bereichen IHK und HWK tätig. Vergleicht man die Ausbildungs- mit den Weiterbildungsbetrieben, so ergibt sich, daß 17,3 % der Betriebe Weiterbildungsbetriebe sind, in denen 60,4 % der Beschäftigten arbeiten.

Die Untersuchung von Sass et al.[1] - 15 Fallstudien sowie Befragung von Ausbildungs- und Personalleitern in 99 Industriebetrieben - zeigt ebenfalls eine Abhängigkeit der Weiterbildungsaktivität von der Betriebsgröße. 82 von 99 untersuchten Betrieben bieten eigene oder betrieblich geförderte Weiterbildungsveranstaltungen an. Von 51 untersuchten Großbetrieben (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) sind 48 Betriebe (94 %) Weiterbildungsbetriebe in diesem Sinne. Von den 48 Klein- und Mittelbetrieben (300 - 1.000 Beschäftigte) sind es nur 34 (71) %, die ihre Mitarbeiter weiterbilden oder weiterbilden lassen.

In der Tabelle 7 werden die durchschnittlichen Betriebsgrößen für die Aus- und Weiterbildungsbetriebe verglichen. In allen Untersuchungsbereichen liegt die durchschnittliche Betriebsgröße der Weiterbildungsbetriebe höher als die der Ausbildungsbetriebe, wobei die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Betrieben im Erhebungsbereich 1 wegen der dort höheren Weiterbildungsintensität am geringsten sind. Im Handwerk beträgt die Betriebsgröße der Weiterbildungsbetriebe das 1,3fache der Größe der Ausbildungsbetriebe, und bei den IHK- Mittel- und -Kleinbetrieben sind die Unterschiede am stärksten: die Weiterbildungsbetriebe weisen hier im Durchschnitt 2,3mal so viele Beschäftigte wie die Ausbildungsbetriebe auf. Auch eine Untersuchung für die einzelnen

1) Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Eine industriesoziologische Analyse (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München), Köln/Frankfurt 1974.

Kammern zeigt, daß die Weiterbildungsbetriebe bis auf zwei Ausnahmefälle höhere Beschäftigtenzahlen (bzw. gleiche Beschäftigtenzahlen in den Kammern, in denen die Zahl der Ausbildungs- und Weiterbildungsbetriebe gleich ist) aufweisen. Weitere Aufschlüsse über die Verteilung der Beschäftigten auf Aus- und Weiterbildungsbetriebe geben die Tabellen 11 - 14.

Betriebe, die angaben, Teil eines Unternehmens zu sein (vgl. Tab. 10), sind zu 58 % Weiterbildungsbetriebe. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe liegt damit bei den Unternehmenstöchtern beträchtlich höher als bei den Betrieben, die nicht zu einem Unternehmen gehören. Die letzteren Betriebe sind nur zu 19 % Weiterbildungsbetriebe.

Ob und inwieweit tatsächlich eine Abhängigkeit der Weiterbildungsbemühungen von diesen Merkmalen vorliegt, läßt sich erst feststellen, wenn man statt auf die Zahl der Betriebe auf die durchschnittlichen Weiterbildungskosten oder Teilnehmerstunden abstellt. Dies wird in den Kapiteln 2 und 3 behandelt.

Die Zahl der im folgenden ausgewerteten Betriebe ist niedriger als die Zahl der in diesem Abschnitt ausgewiesenen Weiterbildungsbetriebe. Das liegt daran, daß das Datenmaterial z.T. starke Inkonsistenzen und Lücken aufweist, so daß einzelne Betriebe ausgeklammert werden müssen, um nicht ein verzerrtes Bild zu liefern. Dies gilt in besonderem Maße für die Teilnehmerstunden und somit auch für die Kosten pro Teilnehmerstunde. Die Zahl der nicht berücksichtigten Betriebe ist nicht bei allen Fragestellungen gleich. Bei der Untersuchung der Kosten pro Beschäftigten bzw. der Kosten pro Teilnehmer ist die Stichprobe am größten: die Inkonsistenzen und Informationslücken haben hier nur einen relativ geringen Einfluß auf die Durchschnittswerte, so daß die Betriebe, bei denen z.B. die Teilnehmerstunden nicht zuverlässig zu ermitteln waren, bei diesen Betrachtungsweisen mit in die Untersuchung einbezogen werden.

Tabelle 1

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Kammerbezirken

Kammerbezirk	gerechnete Betriebe 1)	Betriebe mit interner WB	Betriebe mit externer WB	Betriebe mit sonst.WB 2)	WB-Betriebe insges. 3)	WB-Betriebe in % 4)
Erhebungsbereich 1						
2 Kiel	5	2	3	2	3	60
3 Hamburg	16	13	14	10	16	100
4 Hildesheim	3	1	2	1	2	67
5 Münster	4	1	2	0	2	50
6 Dortmund	3	2	3	0	3	100
7 Bochum	2	1	1	0	1	50
8 Köln	14	7	8	2	8	57
9 Aachen	8	5	5	2	7	88
10 Wiesbaden	6	3	4	0	4	67
11 Ludwigshafen	4	3	4	1	4	100
13 Regensburg	4	1	3	1	3	75
14 Stuttgart	18	13	16	3	16	89
16 München	5	4	4	1	4	80
17 Konstanz	6	4	6	1	6	100
Summe 1	98	60	75	24	79	81
Erhebungsbereich 2						
2 Kiel	38	4	9	2	9	24
3 Hamburg	26	4	5	4	8	31
4 Hildesheim	37	2	8	2	8	22
5 Münster	35	3	4	2	4	11
6 Dortmund	37	1	11	2	11	30
7 Bochum	35	8	12	4	15	43
8 Köln	31	3	6	0	7	23
9 Aachen	39	6	9	4	11	31
10 Wiesbaden	35	2	4	1	5	14
11 Ludwigshafen	34	2	3	0	4	12
13 Regensburg	36	4	4	3	5	14
14 Stuttgart	30	6	11	1	12	40
16 München	26	2	7	2	8	31
17 Konstanz	38	1	14	4	14	37
Summe 2	477	48	107	31	121	25
Erhebungsbereich 3						
1 Flensburg	64	0	3	1	3	5
8 Köln	42	3	5	0	6	14
9 Aachen	63	3	15	3	16	25
12 Kaiserslautern	78	0	8	2	8	10
13 Regensburg	30	0	5	1	5	17
15 Reutlingen	43	0	5	1	5	12
Summe 3	320	6	41	8	43	13
Erhebungsbereich 1	98	60	75	24	79	81
Erhebungsbereich 2	477	48	107	31	121	25
Erhebungsbereich 3	320	6	41	8	43	13
Stichprobe insgesamt	895	114	223	63	243	27

1) Vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 42, S. 56.
2) Fragebogen "Betriebserhebung 1972", Bogen 2.1.6, Fragen 8 - 10 (siehe Anhang).
3) ohne Doppelzählungen.
4) bezogen auf die gerechneten Betriebe.

Tabelle 2

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Regionen

Region	gerechnete Betriebe	Betriebe mit interner WB	Betriebe mit externer WB	Betriebe mit sonstiger WB	WB-Betriebe insgesamt	WB-Betriebe in %
1 Flensburg	64	0	3	1	3	5
2 Kiel	43	6	12	4	12	28
3 Hamburg	42	17	19	14	24	57
4 Hildesheim	40	3	10	3	10	25
5 Münster	39	4	6	2	6	15
6 Dortmund	40	3	14	2	14	35
7 Bochum	37	9	13	4	16	43
8 Köln	87	13	19	2	21	24
9 Aachen	110	14	29	9	34	31
10 Wiesbaden	41	5	8	1	9	22
11 Ludwigshafen	38	5	7	1	8	21
12 Kaiserslautern	78	0	8	2	8	10
13 Regensburg	70	5	12	5	13	19
14 Stuttgart	48	19	27	4	28	58
15 Reutlingen	43	0	5	1	5	12
16 München	31	6	11	3	12	39
17 Konstanz	44	5	20	5	20	46
Stichprobe insgesamt	895	114	223	63	243	27

Tabelle 3

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach Branchen

Branchenkennziffer 1)	Branche	Betriebe mit interner WB	Betriebe mit externer WB	WB-Betriebe insgesamt	WB-Betriebe in %
10	Energie, Wasserversorgung	2	3	3	75
11	Bergbau	1	1	1	50
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	5	5	7	64
21	Kunststoff-,Gummi- u.Asbestverarbeitung	1	1	1	25
22	Steine, Erden, Feinkeramik u.Glasgewerbe	0	2	2	22
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	10	14	15	41
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	19	33	36	37
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	19	29	29	52
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	1	11	11	24
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	3	7	7	28
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	2	8	8	16
30/31	Baugewerbe	4	12	14	12
40/41	Großhandel	10	18	22	34
43	Einzelhandel	18	39	42	19
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	2	6	6	38
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	7	15	17	57
61	Versicherungsgewerbe	4	8	10	59
70/71	Dienstleistungen	6	11	12	14
Stichprobe insgesamt		114	223	243	27

1) Vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Systematik der Wirtschaftszweige, Grundsystematik ohne Erläuterungen, Stand 1970, aufgestellt für Zwecke der Arbeitsstätten- und Berufszählung 1970, Stuttgart/Mainz 1971.

Tabelle 4

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach der Betriebsgröße

Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	Betriebe mit interner Weiterbildung	Betriebe mit externer Weiterbildung	Weiterbildungsbetriebe insgesamt	Weiterbildungsbetriebe in %
1 - 999	54	145	162	20
1.000 - 2.499	30	43	45	82
2.500 - 4.999	22	24	24	92
5.000 und mehr	8	11	12	100
Stichprobe insgesamt	114	223	243	27

Tabelle 5

Betriebsgrößenvergleich Arbeitsstätten (1970) - Ausbildungsbetriebe - Weiterbildungsbetriebe -
(Basis: Zahl der Betriebe)

Beschäftigte	Arbeitsstätten 1970 [1]		Ausbildungsbetriebe [2]		Weiterbildungsbetriebe [2]	
	%	% kumul.	%	% kumul.	%	% kumul.
1	27,9	27,9	0,3	0,3	0,4	0,4
2 - 4	43,9	71,8	25,1	25,4	10,6	11,0
5 - 9	15,6	87,4	28,0	53,4	21,8	32,8
10 - 19	6,3	93,7	20,1	73,5	20,6	53,4
20 - 49	3,7	97,4	11,9	85,4	15,6	69,0
50 - 99	1,3	98,7	5,5	90,9	9,5	78,5
100 - 199	0,7	99,4	3,2	94,1	4,5	83,0
200 - 499	0,4	99,8	3,2	97,3	6,9	89,9
500 - 999	0,1	99,9	1,6	98,9	4,4	94,3
1.000 und mehr	0,1	100,0	1,1	100,0	5,7	100,0
insgesamt	100,0 (n = 2.117.469)	-	100,0 (n = 212.124)	-	100,0 (n = 36.607)	-

1) ohne Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung.
2) hochgerechnet über die Zahl der Auszubildenden.

Tabelle 6

Betriebsgrößenvergleich Arbeitsstätten (1970) - Ausbildungsbetriebe - Weiterbildungsbetriebe -
(Basis: Zahl der Beschäftigten)

Beschäftigte	Arbeitsstätten 1970 [1]		Ausbildungsbetriebe [2]		Weiterbildungsbetriebe [2]	
	%	% kumul.	%	% kumul.	%	% kumul.
1	2,8	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
2 - 4	11,7	14,5	1,3	1,3	0,1	0,1
5 - 9	9,9	24,4	2,6	3,9	0,6	0,7
10 - 19	8,4	32,8	3,9	7,8	1,3	2,0
20 - 49	11,3	44,1	5,6	13,4	2,2	4,2
50 - 99	9,1	53,2	5,7	19,1	3,0	7,2
100 - 199	9,3	62,5	6,2	25,3	2,6	9,8
200 - 499	12,0	74,5	13,9	39,2	9,2	19,0
500 - 999	8,1	82,6	16,4	55,6	13,8	32,8
1.000 und mehr	17,4	100,0	44,4	100,0	67,2	100,0
insgesamt	100,0	-	100,0	-	100,0	-
	(n = 21.163.389)		(n = 14.366.454)		(n = 8.681.652)	

Tabelle 7

Zahl der Beschäftigten pro Betrieb

Erhebungsbereich	Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Ausbildungsbetriebe	Weiterbildungsbetriebe
IHK-Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten	2.708	3.027
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	147	335
Handwerksbetriebe	13	17
Durchschnitt Stichprobe	379	1.154

1) ohne Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung.
2) hochgerechnet über die Zahl der Auszubildenden.

Tabelle 8

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach der Gemeindegröße des Betriebssitzes

Einwohnerzahl	Betriebe mit interner Weiterbildung	Betriebe mit externer Weiterbildung	Weiterbildungsbetriebe insgesamt	Weiterbildungsbetriebe in %
bis zu 9.999	10	48	48	18
10.000 - 99.999	44	88	95	29
100.000 und mehr	60	87	100	33
Stichprobe insgesamt	114	223	243	27

Tabelle 9

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach der Entfernung zur nächsten Großstadt

Entfernung (km)	Betriebe mit interner Weiterbildung	Betriebe mit externer Weiterbildung	Weiterbildungsbetriebe insgesamt	Weiterbildungsbetriebe in %
0 - 9	64	94	108	32
10 - 49	32	78	82	24
50 - 99	14	36	37	26
100 und mehr	4	15	16	22
Stichprobe insgesamt	114	223	243	27

Tabelle 10

Zahl der Weiterbildungsbetriebe nach der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen

Unternehmenstochter	Betriebe mit interner Weiterbildung	Betriebe mit externer Weiterbildung	Weiterbildungsbetriebe insgesamt	Weiterbildungsbetriebe in %
ja	67	100	110	58
nein	47	123	133	19
Stichprobe insgesamt	114	223	243	27

1.1.2 Definitionen

"Weiterbildung" kann man als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit verstehen[1]. Die Sachverständigenkommission hat diesen vom Deutschen Bildungsrat eingeführten Weiterbildungsbegriff übernommen. En passant-Bildungsprozesse sind ebenso wie in der beruflichen Erstausbildung auch in der beruflichen Fort- und Weiterbildung denkbar. Weiterbildung im Vollzug der Arbeit dürfte jedoch mit zunehmendem Mechanisierungs- und Technisierungsgrad eine abnehmende Bedeutung erlangen. Diese Art von Weiterbildungsprozessen wurde von der Kommission nicht untersucht; durch das Adjektiv "organisiert" werden diese Maßnahmen ausgeklammert. Die Grenzen zwischen organisiertem Lernen und Lernen am Arbeitsplatz dürften jedoch mit abnehmender Betriebsgröße immer schwieriger zu ziehen sein. Es ist also vorstellbar, daß es sich bei einem Teil der erfaßten Maßnahmen - vor allem in kleineren Betrieben - nicht um organisierte Lernprozesse handelt und die Kosten daher zum Teil überhöht sind, da unter Opportunitätsaspekten - sofern die normale Arbeit nicht unterbrochen wird - keine Personalkosten für die berufliche Weiterbildung anfallen. Bei den organisierten Bildungsprozessen (theoretischer Unterricht für Auszubildende und Weiterzubildende) wird angenommen, daß diese nicht während der Arbeitszeit bzw. in "Leerzeiten" des Unterrichtenden stattfinden, daß es sich also ausschließlich um kostenrelevante Lehrerzeiten handelt[2]. Unter "beruflicher Weiterbildung" werden Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung sowie berufliche Umschulung (oder berufliche Neuorientierung) zusammengefaßt[3]. In den Ergebnissen wird die Umschulung jedoch wegen ihres relativ geringen Gewichtes innerhalb der gesamten Kosten der beruflichen Bildung nicht unter beruflicher Weiterbildung ausgewiesen, so daß sich die im nächsten Abschnitt

1) Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet auf der 27. Sitzung der Bildungskommission am 13. Februar 1970, Bonn 1970, S. 197 sowie Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 5.

2) Dagegen wurden die Unterweisungszeiten für die "Ausbildung im Betrieb" getrennt ermittelt nach kostenrelevanten und nicht kostenrelevanten (d.h. nur pädagogisch wirksamen) Zeiten.

3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 5.

zusammengefaßten Ergebnisse auf diejenigen Arten von Weiterbildung beziehen, die der beruflichen Anpassung und dem beruflichen Aufstieg dienen. Im übrigen könnte man die Umschulung als "Berufsausbildung Erwachsener" auch dem Ausbildungsbereich zuordnen[1]. "Berufliche Weiterbildung" wird nicht zuletzt aus erhebungstechnischen Gründen weit interpretiert; die betriebliche Bildungsarbeit für eigenes Personal wird insgesamt erfaßt, auch wenn es sich um allgemeinbildende Veranstaltungen handelt[2]. Die Trennung zwischen beruflicher und nicht berufsbezogener Weiterbildung läßt sich nur sehr schwer vollziehen. In vielen Fällen ist die Frage, ob eine Bildungsmaßnahme allgemein- oder berufsbildenden Charakter hat, nur für jeden Teilnehmer getrennt zu beantworten, z.B. ist der spanische Sprachkursus für den Mitarbeiter, der nach Buenos Aires entsandt wird, berufliche Weiterbildung und für zukünftige Spanien-Urlauber allgemeine Weiterbildung.

Die Kommission hat die Kosten der beruflichen Weiterbildung getrennt erhoben für

- interne Weiterbildung
- externe Weiterbildung
- sonstige Weiterbildung.

Mit interner und externer Weiterbildung sind betriebsinterne bzw. -externe Weiterbildungsaktivitäten gemeint. Unternehmensinterne Weiterbildungsmaßnahmen werden, da auf die Untersuchungseinheit Betrieb abgestellt wird, als externe Maßnahmen angesehen. Abweichend vom Abschlußbericht der Sachverständigenkommission werden in dieser Untersuchung auch sonstige Weiterbildungskosten ausgewiesen. Bei diesen Kosten handelt es sich um nicht den beiden Kategorien intern und extern zuzuordnende Kosten, wie z.B. Kosten für das Abonnement von Fachzeitschriften, die Unterhaltung von Fachbibliotheken oder die Entwicklung von Unterrichtsmaterial. Im Abschlußbericht der Kommission werden die sonstigen Weiterbildungskosten zusammen mit den Kosten für die Ausbildung von Praktikanten, Trainees, Jungarbeitern und Umschülern ausgewiesen. Der Anteil der sonstigen Weiterbildungskosten an den sonstigen Bildungskosten liegt

1) vgl. auch Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), Bundestagsdrucksache 7/3714 vom 2.6.1975.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 5.

relativ hoch, und zwar beträgt er für die einzelnen Erhebungsbereiche

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten 31,6 %
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten 28,1 %
- HWK-Betriebe 25,8 %

Rechnet man die sonstigen Weiterbildungskosten über die Zahl der Beschäftigten hoch, so ergeben sich für die Bundesrepublik in den drei Bereichen insgesamt 55,3 Mill. DM, d.h. 28,3 % der hochgerechneten sonstigen Bildungskosten in Höhe von 195,2 Mill. DM. Die sonstigen Weiterbildungskosten werden im Abschnitt 2.1 getrennt nach Erhebungsbereichen, Kammern und Regionen dargestellt. In den weiteren Auswertungen wird diese Weiterbildungsform - wegen ihrer im Verhältnis zur internen und externen beruflichen Weiterbildung geringen Bedeutung - nicht mehr berücksichtigt.

Die Begriffe "berufliche Fort- und Weiterbildung", "berufliche Weiterbildung", "berufliche Fortbildung", "Weiterbildung" und "Fortbildung" werden in dieser Arbeit synonym verwendet. Es sind jeweils berufliche Anpassungs- und Aufstiegsmaßnahmen in dem oben definierten Sinne gemeint. In der Synopse zum Bildungsurlaub wird der Begriff "Weiterbildung" in einem umfassenderen Sinne gebraucht, d.h. neben der beruflichen werden auch die politische und allgemeine Weiterbildung mit eingeschlossen. Es werden jeweils die in den Gesetzen, Gesetzentwürfen oder Bildungsurlaub-Deklarationen verwendeten Termini wiedergegeben, wobei jedoch auf die dort enthaltenen Definitionen in dieser Arbeit nicht eingegangen wird.

Unter "Regionen" werden die IHK- und/oder HWK-Bezirke verstanden, wobei die Kammerbezirke im Sektor IHK und Handwerk unterschiedlich groß bzw. nicht deckungsgleich sind. Es ist zu unterscheiden zwischen:

- reinen IHK-Regionen (Kiel, Hamburg, Hildesheim, Münster, Dortmund, Bochum, Wiesbaden, Ludwigshafen, Stuttgart, München, Konstanz)
- reinen HWK-Regionen (Flensburg, Kaiserslautern, Reutlingen)
- "gemischten Regionen"; hier sind IHK- und HWK-Betriebe untersucht worden (Köln, Aachen, Regensburg).

Bei den "gemischten Regionen" werden also unterschiedliche IHK- und HWK-Bezirke zu einer einheitlichen Region zusammengefaßt. Für den IHK-Bereich werden in allen Regionen die beiden Schichten

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

untersucht.

Unter "Kammer" wird der Handwerkskammer- oder der Industrie- und Handelskammerbezirk verstanden, wobei für jede Stichprobenschicht und Region verschiedene Kammern unterschieden werden. So gibt es für die "gemischten Regionen" Aachen, Köln und Regensburg jeweils drei Kammern; in den reinen IHK-Regionen sind jeweils zwei Kammern zu unterscheiden, und bei den reinen Handwerkskammer-Regionen ist Region = Kammer.

Die Branchen werden entsprechend der vom Statistischen Bundesamt für die Arbeitsstättenzählung 1970 zugrunde gelegten Systematik codiert[1]. Wegen des kleinen Samples und der dadurch bedingten geringen Besetzungszahlen für einzelne Branchen, vor allem wenn man interne und externe Weiterbildung getrennt untersucht, müssen die Wirtschaftszweige ziemlich stark zusammengefaßt werden. Selbst die zweistelligen "Unterabteilungen" sind in einer Reihe von Fällen schwach besetzt (vgl. Tabelle 3).

Die Weiterbildungskosten wurden für die folgenden Berufsgruppen - sofern möglich - getrennt erhoben:

- gewerblich-technische Beschäftigte
- kaufmännische Beschäftigte.

Bei etwa einem Drittel aller Weiterbildungsbetriebe konnte diese Trennung nicht eingehalten werden; hier mußten die Weiterbildungskosten für die insgesamt Beschäftigten erhoben werden. Die Berufsgruppenzugehörigkeit wird als unabhängige Variable in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.

Als Kostenträger werden definiert

1) Statistisches Bundesamt, Systematik der Wirtschaftszweige, a.a.O.

- intern Weiterzubildende und
- extern Weiterzubildende[1].

Für die Kosten der beruflichen Weiterbildung ist nur eine Kostenstelle vorgesehen, und zwar der Bildungsprozeß[2] interner Weiterbildungsunterricht. Alle nicht auf dieser Kostenstelle gesammelten Kostenarten sind direkt den Kostenträgern zuzurechnen. Als Kostenarten kommen die Personalkosten der Weiterzubildenden, die Personalkosten der Lehrkräfte, Gebühren, Fahrtkosten, Spesen, Raumkosten und sonstige Sachkosten (Unterrichtstechnologie, Demonstrationsmaterial, Unterrichtsverbrauchsmaterial) in Betracht. Darüber hinaus könnte man noch Folgekosten und Opportunitätskosten der beruflichen Weiterbildung unterscheiden. Die Kommission hat jedoch darauf verzichtet. Die Teilnahme an Weiterbildung kann dazu führen, daß die Weitergebildeten höhere Löhne und Gehälter fordern und erhalten. Wenn man diese schwer zu erfassenden Kosten als Weiterbildungskosten berücksichtigen würde, so müßte man konsequenterweise eine Kosten-Nutzen-Analyse durchführen, um den zusätzlichen Nutzen, den der Arbeitgeber aus den besser gebildeten Arbeitskräften zieht, ins Verhältnis zu setzen zu eventuellen zusätzlichen Kosten. Dies stößt jedoch auf kaum zu lösende praktische Schwierigkeiten. Nicht leichter dürfte es fallen, die durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entstehenden Produktionsausfallkosten zu schätzen.

Lernen im Bereich der beruflichen Weiterbildung kann sich in sehr unterschiedlichen organisatorischen Formen vollziehen. Nach der Art der pädagogischen Betreuung, dem zeitlichen Ablauf und der Teilnehmerzahl einer Weiterbildungsmaßnahme sowie nach eventuellen weiteren Kriterien läßt sich eine Reihe von Weiterbildungstypen unterscheiden, so z.B. Kurse, Vorlesungen, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Einzelveranstaltungen, Vortragsreihen, Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen. Die Kommission hat in ihrer Erhebung nicht nach diesen Gesichtspunk-

1) Ferner gibt es als Kostenträger die Gruppe der "sonstigen Weiterbildungsempfänger", die meist mit der Zahl der Beschäftigten identisch ist.

2) vgl. Kostenmodell der Sachverständigenkommission, in: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Anlagen zum Abschlußbericht, Studien und Materialien,Bd. 1, Bielefeld 1974 sowie Albach, H., Kosten- und Ertragsanalyse der beruflichen Bildung, Sonderdruck aus: Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften, Vorträge N237.

ten differenziert. Die Begriffe Veranstaltung, Kursus, Seminar usw. werden im folgenden synonym verwendet, sagen also nichts zur "Qualität" einer Weiterbildungsmaßnahme. Im übrigen werden die Daten nicht veranstaltungsbezogen, sondern bezogen auf die Erhebungseinheit Betrieb ausgewertet.

1.1.3 Sonstige methodische Vorbemerkungen

Aus erhebungs- und auswertungstechnischen Gründen konnte nicht für alle Kostenarten klar zwischen den Kosten der Erstausbildung und der Weiterbildung getrennt werden.

Vor allem gilt dies für die nicht nach Kostenträgern getrennt erhobenen allgemeinen Bildungskosten, d.h. die Kosten für die Planung und Organisation der betrieblichen Bildungsarbeit, für die Freistellung von Mitarbeitern für externe Bildungszwecke (z.B. Tätigkeit als Prüfer) sowie Spenden und Beiträge an Bildungsinstitutionen. Im Kostenmodell der Kommission werden die allgemeinen Bildungskosten den Bildungsempfängern - ohne Rücksicht auf die Dauer der Bildungsmaßnahme - zu gleichen Teilen zugerechnet. Diese Art der Verrechnung wird damit begründet, daß der Verwaltungsaufwand praktisch kaum von der Dauer der Bildungsmaßnahme abhängt[1]. Dabei liegt auch die Vorstellung zugrunde, daß es sich bei den allgemeinen Bildungskosten um verhältnismäßig wenig ins Gewicht fallende Kosten handelt. Die Auswertungen für die Weiterbildungsbetriebe zeigen jedoch, daß diesen Kosten innerhalb der gesamten Weiterbildungskosten eine große Bedeutung zukommt; in Extremfällen liegen die allgemeinen Bildungskosten über DM 1.000 pro Person und machen mehr als 90 % der gesamten Weiterbildungskosten aus. Im Durchschnitt betragen die Anteile der verrechneten allgemeinen Bildungskosten an den gesamten Weiterbildungskosten (Nettoausbildungskosten) im

- Erhebungsbereich 1 ca. 15 % (ca. 2 %)
- Erhebungsbereich 2 ca. 30 % (ca. 3 %)
- Erhebungsbereich 3 ca. 3 % (ca. 4 %).

Angesichts dieser nicht voraussehbaren Dimensionen muß die Erfassung und Schlüsselung der allgemeinen Bildungskosten nachträglich in Frage gestellt werden. Eine weitgehend getrennte Erfassung dieser Kosten für einzelne Kostenträgergruppen wäre zweckmäßiger gewesen. Es ist jedoch nicht zulässig, aus den oben dargestellten Ergebnissen den Schluß zu ziehen, daß die Verwaltung der betrieblichen Bildungsaktivitäten in den Bereichen IHK und HWK hohe Kosten verursacht. Nur bei einem kleinen

1) Sachverständigenkommission, Anlagen zum Abschlußbericht, a.a.O., S. 15.

Teil der allgemeinen Bildungskosten handelt es sich um Bildungsverwaltungskosten im engeren Sinne. Der überwiegende Teil der allgemeinen Bildungskosten entfällt auf anderweitig nicht verrechenbare Kosten (z.B. Spenden, Freistellung von Mitarbeitern für Berufsbildungstätigkeit bei Kammern).

Sofern die internen Weiterbildungsveranstaltungen in den gleichen Räumen stattfinden wie der theoretische Unterricht für Auszubildende, werden die Raumkosten ganz den Ausbildungskosten zugerechnet. Ferner werden in diesen Fällen auch die Raumnebenkosten wie z.B. Abschreibungen auf unterrichtstechnische Ausstattung und Demonstrationsmaterial bei den Ausbildungskosten verrechnet.

In sechs Betrieben finden innerbetriebliche Bildungsveranstaltungen für Auszubildende und Weiterzubildende gemeinsam statt, d.h. es kann nicht zwischen fachtheoretischem oder allgemeinbildendem Unterricht für Auszubildende und internen Weiterbildungsprozessen getrennt werden. In diesen Fällen werden die indirekten Kosten der Ausbildung zugerechnet, während bei der internen Weiterbildung für diese Betriebe nur direkte Kosten verrechnet werden.

Die Ausbildungswerkstätten werden in einem nicht zu vernachlässigenden Ausmaß auch von anderen Personengruppen benutzt. Folglich werden diese Kostenträgergruppen auch mit anteiligen Ausbildungswerkstattkosten belastet. Bei diesen sonstigen Personengruppen handelt es sich jedoch fast ausschließlich um Praktikanten und Umschüler. Nur in zwei Fällen werden Ausbildungswerkstattkosten an Weiterzubildende verrechnet.

Für die berufliche Weiterbildung hat die Kommission im Gegensatz zur Berufsausbildung keine Ertragsberechnungen vorgenommen, so daß in der Regel[1)] die Bruttokosten der beruflichen Weiterbildung gleich den Nettokosten der beruflichen Weiterbildung sind.

Da die Gesamtkosten nur aussagefähig sind, wenn es sich um

1) Sofern Weiterzubildende die Ausbildungswerkstatt benutzen und dort Erträge anfallen, ist im Kostenmodell der Kommission vorgesehen, diese Erträge teilweise auch den Weiterzubildenden zuzurechnen.

hochgerechnete Werte handelt, werden für die Einzelauswertungen folgende Bezugsgrößen zugrunde gelegt:

- insgesamt Beschäftigte
- Teilnehmer
- Teilnehmerstunden
- Leistungseinheiten (= Unterrichtsstunden à 60 Minuten)[1].

Bei den Hochrechnungen für die Bundesrepublik (Bereiche IHK und HWK) werden die Stichprobenwerte mit den jeweils in der BRD betroffenen Beschäftigten gewichtet. In den letzten Spalten der Tabellen 11 - 14 sind die Gewichtungsfaktoren für die einzelnen Weiterbildungsformen angegeben[2]. Diese Faktoren ergeben sich wie folgt: Es wird angenommen, daß die für die Stichprobe geltenden Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben an den Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben auch für die Grundgesamtheit zutreffen. Ferner werden die gleichen Prozentsätze auch auf die Beschäftigten in den restlichen Betrieben angewendet. Der dadurch bedingte Fehler muß in Kauf genommen werden, da über die Verhältnisse in diesen Betrieben nichts bekannt ist. Die Beschäftigten in den reinen Weiterbildungsbetrieben, d.h. denjenigen Betrieben, die keine Ausbildung, sondern ausschließlich Weiterbildung betreiben, müßten voll in die Rechnung eingehen, während die Beschäftigten in Betrieben, die keinerlei Bildungsmaßnahmen durchführen, nicht berücksichtigt werden dürften. Die für die drei Erhebungsbereiche auf BRD-Basis ermittelten Beschäftigtenzahlen werden mit den vorher berechneten Prozentsätzen multipliziert. Es ergeben sich für die Weiterbildungsbetriebe in der BRD die in den vorletzten Spalten ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, die als Gewichtungsfaktoren verwendet werden. Die in den Tabellen dieser Arbeit unter "BRD (hochgerechnet)" ausgewiesenen Werte gelten nicht für alle Beschäftigungsbereiche, sondern nur für die Sektoren IHK und HWK.

Bereits für die Erhebungsbereiche war es nicht ohne weiteres möglich, die Beschäftigten in der Bundesrepublik zu ermitteln und auf dieser Basis Hochrechnungsmultiplikatoren und damit

1) vgl. Kostenmodell der Kommission, in: Sachverständigenkommission, Anlagen zum Abschlußbericht, a.a.O.
2) Die Werte für interne und/oder externe Weiterbildung werden ebenfalls mit den Faktoren in der Tabelle 11 gewichtet. 242 von 243 Betrieben führen interne und/oder externe Weiterbildungsmaßnahmen durch. In einem Betrieb gibt es lediglich sonstige Weiterbildungsaktivitäten.

Korrekturfaktoren für die durch die Anlage der Stichprobe bedingte Schiefe der durchschnittlichen Stichprobenwerte zu berechnen. Für die anderen Variablen ist eine Entzerrung nicht möglich, da hierfür Informationen über die Zahl der Beschäftigten in der BRD - nach Erhebungsbereichen getrennt - fehlen. Bei den ausgewiesenen gewichteten und ungewichteten Durchschnittswerten für die einzelnen Gruppen dieser Variablen handelt es sich also um Stichprobenwerte und nicht um hochgerechnete bzw. entzerrte Zahlen. Der Einfluß der überrepräsentierten IHK-Großbetriebe ist bei den gewichteten Durchschnitten am stärksten. Dagegen können sich die Werte für die IHK-Großbetriebe bei den ungewichteten Durchschnitten weniger stark auswirken, da alle Betriebe hier den gleichen Gewichtungsfaktor 1 haben. Es dürfte somit methodisch noch zulässig sein, bei den Varianzanalysen, für die ungewichtete Mittelwerte zugrunde zu legen sind, nicht mehr nach Erhebungsbereichen zu differenzieren. Solche differenzierten Auswertungen sind auch schon deshalb problematisch, weil die einzelnen Felder zu schwach besetzt sind, was z.T. auch bereits für eine nicht differenzierte Betrachtung gilt[1]. Es wurden dennoch für alle Variablenkombinationen - getrennt nach Erhebungsbereichen - Varianzanalysen durchgeführt. Sofern sich hierbei statistisch signifikante Unterschiede ergeben haben, wird dies in den Übersichten im Anhang in einer besonderen Spalte ausgewiesen.

In dieser Arbeit werden die Ergebnisse nicht für alle theoretisch möglichen Merkmalskombinationen wiedergegeben. Die ausgewählten unabhängigen Variablen sind bereits in den Abschnitten 1.1.1 und 1.1.2 aufgeführt. Die Auswertungen nach den restlichen Variablen lassen in der Regel keine Abhängigkeiten erkennen. Dieses Ergebnis dürfte teilweise auch auf fehlerhafte Angaben zu den Werten der unabhängigen Variablen zurückzuführen sein[2]. Bemerkenswert scheint das Ergebnis, daß die Fluktuation der Beschäftigten

1) Wegen des zu geringen Stichprobenumfangs wird auch darauf verzichtet, nach zwei Variablen gebrochene Auswertungen vorzunehmen.

2) Ein Indiz hierfür ist, daß der Betriebsumsatz und die Bilanzsumme nur sehr schwach (Pearson-Korrelationskoeffizient ca. 0,10) mit der Beschäftigtenzahl korrelieren. Der Grund könnte darin liegen, daß der Bogen 1 (siehe Anhang) teilweise vom Ausbildungspersonal und nicht von der Geschäftsleitung ausgefüllt worden ist. Für die nicht dem Rechnungswesen zu entnehmenden Daten dürfte man davon ausgehen können, daß diese auch vom Ausbildungspersonal mit dem gleichen Maß an Zuverlässigkeit geliefert werden können.

keinen Einfluß auf die Weiterbildungsbemühungen der Betriebe hat. Die Hypothese, daß die Weiterbildungsintensität mit steigender Fluktuation abnimmt, wird durch die Daten der Kommission nicht bestätigt[1].

Ziehungs- und Erhebungseinheiten sind Betriebe. Die Aussagen können somit nur auf der Ebene der Betriebe getroffen werden; es wird in den Auswertungen daher jeweils die Zahl der betroffenen Betriebe ausgewiesen. Auswertungen für die Ebene der Veranstaltungen sind aus methodischen Gründen nicht möglich. Es würden sich auch praktisch unlösbare Auswertungsprobleme ergeben, da eine Zuordnung zu den für den Betrieb erhobenen unabhängigen Variablen fehlt.

In den Tabellen werden jeweils die - gewichteten[2] und ungewichteten - Mittelwerte ($\bar{x}$), die Standardabweichung (s), der Variationskoeffizient (v) und der Stichprobenumfang = Zahl der Betriebe angegeben. Es wird darauf verzichtet, die Gewichtungsfaktoren jeweils anzugeben, da diese - anders als die Zahl der Betriebe - meistens wenig aussagefähig sind.

Eine nähere Untersuchung des Urmaterials hat ergeben, daß für die interne Weiterbildung und für die externe Weiterbildung das Datenmaterial bei jeweils drei Betrieben zum Teil falsch war; in den für diese Arbeit vorgenommenen Auswertungen werden diese Betriebe daher nicht berücksichtigt. Im Abschnitt 1.2 werden den im Abschlußbericht ausgewiesenen Ergebnissen die korrigierten Werte gegenübergestellt.

---

1) Die von der Kommission ermittelten Fluktuationsraten stehen im Widerspruch zu den Ergebnissen einer Untersuchung des IAB. "Die Betriebszugehörigkeitsdauer ist in starkem Maße von der Betriebsgröße abhängig: In Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) verblieben 24 % der Neueingestellten 15 Jahre und länger im Betrieb. Dieser Anteil steigt mit zunehmender Betriebsgröße stetig an und beträgt in Großbetrieben (1000 und mehr Beschäftigte) 62 %." (Hofbauer, H., König, P., Nagel, E., Betriebszugehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe), in: MittAB, H. 3/1974, S. 288 ff.). Dagegen korreliert die Fluktuationsrate nach der Betriebserhebung der Sachverständigenkommission nicht mit der Beschäftigtenzahl (Pearson-Korrelationskoeffizient 0,0243, Signifikanzniveau 0,234).

2) Es fällt auf, daß die gewichteten Durchschnitte vielfach stark von den ungewichteten Durchschnitten abweichen. Diese Unterschiede dürften sich vor allem durch überdurchschnittlich hohe oder niedrige Werte bei größeren Betrieben erklären.

Im Urmaterial[1] der Kommission gibt es eine Reihe von Hinweisen darauf, daß die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nicht vollständig erfaßt werden konnten. Der Erfassungsgrad dürfte mit zunehmender Betriebsgröße abgenommen haben. Das betriebliche Bildungsinformationssystem war bei der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebe zum Zeitpunkt der Erhebungen der Sachverständigenkommission nicht oder nicht ausreichend entwickelt[2]. Die Fragebogen mußten somit zu einem großen Teil aufgrund von Schätzungen ausgefüllt werden. Diese Schätzungen werden mit zunehmender Betriebsgröße und damit mit abnehmender Überschaubarkeit des Betriebsgeschehens und der Bildungsbemühungen ungenauer und unvollständiger. Für den Bereich der Berufsausbildung lassen sich die relevanten Kosten nachträglich - auch ohne daß die Kostenrechnung hierauf abgestellt ist - relativ leicht ermitteln, da man davon ausgehen kann, daß zumindest die Zahl der Auszubildenden bekannt ist. Bei der beruflichen Weiterbildung ist es sehr viel schwieriger, für eine abgelaufene Periode die benötigten Informationen wie Dauer der Veranstaltung, Zahl der

1) Außer den Fällen, in denen die Interviewer ausdrücklich auf Informationslücken hingewiesen wurden, dürften auch bei weiteren Betrieben die gemeldeten Veranstaltungen die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nur unvollständig wiedergeben. Für eine Reihe von IHK-Großbetrieben, die zum Teil auch zu den 50 nach der Beschäftigtenzahl größten deutschen Unternehmen zählen, ist es trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen, einen umfassenden Überblick über den Umfang der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu erhalten. Bei ca. 10 % der Weiterbildungsbetriebe konnte die Dauer der Veranstaltung und/oder die Zahl der Teilnehmer nicht angegeben werden. Die zunächst codierten "X-Werte" sind später durch "Erinnerungswerte" (= 1) ersetzt worden, die sehr weit von den tatsächlichen Werten entfernt liegen dürften, wenn man die Kursgebühren und Fahrtkosten betrachtet. Inkonsistenzen zwischen dem Fragebogen "Kosten der internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen" (= indirekte Kosten) und dem Bogen "Direkte Kosten für Fort- und Weiterzubildende" geben Anlaß zu der Vermutung, daß die Lehrerkosten und weitere nicht direkt zurechenbare Weiterbildungskosten ziemlich genau erhoben werden konnten, die Übersicht über die Teilnehmerzahlen jedoch unvollständig ist. Hierfür spricht auch die Tatsache, daß 16 von 106 Betrieben mit Kosten für den Prozeß interne Weiterbildung Klassenstärken von unter 1 aufweisen. Mehr als die Hälfte aller Betriebe hat die Weiterbildungskosten nur für eine Berufsgruppe (gewerblich-technische Beschäftigte, kaufmännische Beschäftigte) angegeben. Daß die jeweils andere Gruppe nicht in den Genuß von Weiterbildungsmaßnahmen kommen soll, dürfte vor allem in denjenigen Fällen unwahrscheinlich sein, in denen die nicht berücksichtigte Gruppe einen großen Anteil der Gesamtbelegschaft ausmacht.

2) Nicht zuletzt durch die Arbeiten der Sachverständigenkommission dürfte das Kostenbewußtsein der Betriebe hinsichtlich ihrer Bildungskosten geschärft worden sein, so daß eine Erhebung zum jetzigen Zeitpunkt weniger Informationsdefizite aufdecken würde.

Teilnehmer, Kursgebühren usw. zu schätzen. In größeren Betrieben - vor allem bei dezentraler Organisation des Bildungswesens - dürfte den zentralen Stellen vielfach nicht im einzelnen bekannt sein, welche Weiterbildungsleistungen insgesamt vom Betrieb erbracht werden, da möglicherweise Mitarbeiter durch die Abteilungen freigestellt werden, ohne daß eine zentrale Stelle darüber informiert wird. Die für die Bildungsmaßnahme entstehenden Kosten wie Fahrtkosten, Spesen und Kursgebühren dürften vielfach zusammen mit den Reisekosten für Dienst- und Geschäftsreisen verbucht werden. Sass et al.[1] berichten, daß in vielen Betrieben selbst "zuständigen" Stellen (soweit solche eindeutig zu identifizieren waren) die Übersicht über alle betrieblichen Aktivitäten fehlt. Nur wenige der befragten Betriebe führten vollständige und zuverlässige Teilnehmerstatistiken. In den meisten Betrieben würde bei der Kostenerfassung noch mit relativ groben Verfahren gearbeitet. Weiter zeigte sich, daß die Weiterbildungskosten häufig auf eine größere Zahl verschiedener Kostenstellen verteilt werden. Besonders in Großunternehmen hätte die Stelle, die die Kosten erfaßt, keinen vollen Überblick. Seifert und Uebele[2], die Fallstudien in zwölf Großunternehmen durchgeführt haben, sind überrascht von dem Mangel an zentralen betrieblichen Statistiken der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Erfassungsschwierigkeiten werden z.T. auch mit dezentralen Zuständigkeiten erklärt. In den letzten Jahren sei jedoch an der Entwicklung von Erfassungs- und Berechnungsmethoden intensiv gearbeitet worden, nicht zuletzt weil man erkannte, daß differenzierte Erfassungsschemata die Voraussetzung für eine systematische Bildungsplanung und für eine effektive Bildungsarbeit seien.

Als zentrale Hypothese, die im Rahmen dieser Arbeit zu testen ist, wird behauptet, daß sich die Weiterbildungsintensität (z.B. gemessen durch die Kosten oder Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr) unterscheidet nach

- Erhebungsbereichen
- Regionen

1) Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., a.a.O.
2) Seifert, L., Uebele, H. (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf), Berufsbildung in Großunternehmen, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 22, Göttingen 1974.

- Betriebsgrößen
- Wirtschaftszweigen
- Berufsgruppen
- der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen,

d.h. unter anderem, daß die Chance für die einzelnen Beschäftigten, an internen und/oder externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, von diesen Größen abhängt.

Die Untersuchungsergebnisse werden der Vollständigkeit und Übersichtlichkeit halber auch in den Fällen ausgewiesen, in denen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zeigen.

Für die Varianzanalysen und Korrelationsrechnungen wird in der Regel von einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von mindestens 95 % ausgegangen.

Tabelle 11

Ableitung der Gewichtungsfaktoren für die Hochrechnung

- Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt -

Erhebungsbereich	Stichprobe			Bundesrepublik Deutschland		
	Besch. in Ausbildungsbetrieben n_{895}	Besch. in Weiterbildungsbetrieben n_{243}	Besch. in Weiterbildungsbetrieben in % 1)	Beschäftigte IHK und HWK 2)	davon Besch. in WB-Betrieben absolut	%
1	265.378	239.166	90,1	3.687.331	3.323.126	27,869
2	69.926	40.582	58,0	13.681.058	7.939.884	66,588
3	4.151	723	17,4	3.795.000	660.994	5,543
insgesamt	339.455	280.471	82,6	21.163.389	11.924.004	100,000

Tabelle 12

Ableitung der Gewichtungsfaktoren für die Hochrechnung

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Stichprobe			Bundesrepublik Deutschland		
	Besch. in Ausbildungsbetrieben n_{895}	Besch. in Betrieben mit interner Weiterbildung n_{114}	Besch. in Betrieben mit interner Weiterbildung in % 1)	Beschäftigte IHK und HWK	davon Besch. in WB-Betrieben absolut	%
1	265.378	190.917	71,9	3.687.331	2.652.721	36,164
2	69.926	23.573	33,7	13.681.058	4.612.076	62,876
3	4.151	77	1,9	3.795.000	70.397	0,960
insgesamt	339.455	214.567	63,2	21.163.389	7.335.194	100,000

1) bezogen auf die Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben.

2) berechnet aus: Wirtschaft und Statistik H. 9/1972, S. 511 ff., und aus dem Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1972, S. 241, vgl. auch Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 49, S. 59. Da die Beschäftigtenstatistik nicht nach Kammerbezirken getrennt geführt wird, überschätzen diese Zahlen vermutlich die Zahl der in diesen Erhebungsbereichen Beschäftigten.

Tabelle 13

Ableitung der Gewichtungsfaktoren für die Hochrechnung

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Stichprobe			Bundesrepublik Deutschland		
	Besch. in Ausb.-betrieben n_{895}	Besch. in Betrieben mit externer Weiterbildung n_{223}	Besch. in Betrieben mit externer Weiterbildung in % 1)	Beschäftigte IHK und HWK	davon Besch. in Betrieben mit externer Weiterbildung absolut	%
1	265.378	230.460	86,8	3.687.331	3.202.159	28,681
2	69.926	37.418	53,5	13.681.058	7.320.857	65,571
3	4.151	702	16,9	3.795.000	641.795	5,748
insgesamt	339.455	268.580	79,1	21.163.389	11.164.811	100,000

Tabelle 14

Ableitung der Gewichtungsfaktoren für die Hochrechnung

- sonstige Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Stichprobe			Bundesrepublik Deutschland		
	Besch. in Ausb.-betrieben n_{895}	Besch. in Betrieben mit sonstiger Weiterbildung n_{63}	Besch. in Betrieben mit sonstiger Weiterbildung in % 1)	Beschäftigte IHK und HWK	davon Besch. in Betrieben mit sonstiger Weiterbildung absolut	%
1	265.378	84.278	31,8	3.687.331	1.171.012	35,261
2	69.926	10.456	15,0	13.681.058	2.045.729	61,601
3	4.151	114	2,7	3.795.000	104.222	3,138
insgesamt	339.455	94.848	27,9	21.163.389	3.320.963	100,000

1) bezogen auf die Beschäftigten in den Ausbildungsbetrieben.

1.2 Zusammenfassende Darstellung der Kosten der beruflichen Weiterbildung nach dem Abschlußbericht der Sachverständigenkommission

1.2.1 Betriebliche Weiterbildungskosten im IHK- und HWK-Bereich

Wie bereits erwähnt wurde, müssen die im Abschlußbericht ausgewiesenen Ergebnisse korrigiert werden. Bei den in Klammern angegebenen Werten handelt es sich um die Zahlen des Abschlußberichtes, die zum Vergleich mit angegeben werden.

Die auf betrieblicher Ebene anfallenden Kosten der beruflichen Weiterbildung betragen für die Bereiche IHK und HWK im Sample der "Betriebserhebung 1972"

48,3 Mill. DM (56,7 Mill. DM)[1],

das sind 25,0 (28,1) % der Bruttokosten der beruflichen Bildung in der Stichprobe, sowie

1.495,3 Mill. DM (1.682,9 Mill. DM)[1]

hochgerechnet für die Bundesrepublik Deutschland; das sind 15,6 (17,2) % der gesamten Bruttokosten der beruflichen Bildung in den betreffenden Bereichen. Die unterschiedlichen Prozentsätze in der Stichprobe und in der Grundgesamtheit sind dadurch zu erklären, daß die Großbetriebe, bei denen die Weiterbildungskosten je Beschäftigten deutlich höher als in den anderen Bereichen liegen, in der Stichprobe überrepräsentiert sind[2]. Die Tabelle 15 zeigt, wie sich die oben genannten Beträge auf die Teilbereiche der Erhebung verteilen. Aufgrund dieser Tabelle lassen sich für die Weiterbildungskosten in der BRD die folgenden Aussagen treffen:

- Bei den IHK-Großbetrieben werden insgesamt 617,4 (728,4) Mill. DM pro Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben, d.h. für 17,4 % der Beschäftigten fallen 41,3 (43,3) % der Weiterbildungskosten an.
- Die IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe haben Kosten von 740,8 (817,4) Mill. DM, d.h. für 64,7 % der Beschäftigten entstehen 49,5 (48,6) % der gesamten Weiterbildungskosten.
- Das Handwerk hat Weiterbildungskosten in Höhe von 137,1 Mill. DM; für 17,9 % der Beschäftigten fallen 9,2 (8,1) % der gesamten Weiterbildungskosten auf der betrieblichen Ebene an.

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 44, S. 57.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 39.

Legt man die Kosten der beruflichen Weiterbildung auf die Beschäftigten um, dann ergibt sich das in der Tabelle 16 wiedergegebene Bild: Die in den IHK-Großbetrieben Beschäftigten kommen in weit stärkerem Maße in den Genuß von Weiterbildungsmaßnahmen als die in IHK-Mittelbetrieben, IHK-Kleinbetrieben und Handwerksbetrieben Beschäftigten. Im Durchschnitt entstehen für die rund 21 Mill. Beschäftigten in den Zuständigkeitsbereichen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern Weiterbildungskosten von rund 71 (80) DM pro Beschäftigten und Jahr. Die Kosten der beruflichen Weiterbildung pro Beschäftigten in den IHK-Großbetrieben betragen das 4,6fache (5,5fache) der Kosten im Handwerk und liegen 3,1mal (3,3mal) so hoch wie in den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten. Jeder in den genannten Sektoren Beschäftigte wurde 1971 im Durchschnitt an 0,6 (0,7) Tagen weitergebildet. Für die IHK-Großbetriebe ergeben sich 1,4 (1,6), für die IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe 0,4 (0,5) und für die Handwerksbetriebe 0,3 (0,3) Weiterbildungstage pro Beschäftigten und Jahr[1)].

Im Abschlußbericht der Kommission wird auch die Verteilung der Weiterbildungskosten auf externe und interne Maßnahmen untersucht. Die Tabelle 17 zeigt, daß der Schwerpunkt in den Großbetrieben auf den internen Veranstaltungen liegt. In den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben steigt der Anteil der Kosten für die externen Kurse auf 56,0 (60,1) %, und im Handwerk entfallen 67,9 (67,9) % der gesamten Weiterbildungskosten auf externe Maßnahmen. Die Tabelle 17 enthält darüber hinaus Angaben über den Anteil der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten an den gesamten Weiterbildungskosten. Es wird deutlich, daß die Personalkosten der Weiterzubildenden die dominierende Kostenart sind.

In den Tabellen 18 - 20 werden die Weiterbildungskosten pro

1) Basis dieser Berechnungen: durchschnittliches Arbeitnehmereinkommen von 15.155 DM, Anteil der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten an den gesamten Weiterbildungskosten 49,9 %, 250 Arbeitstage pro Jahr, s. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 60. Die obigen Werte ändern sich nicht, wenn man mit einem Lohnfortzahlungskostenanteil von 49,6 % anstatt 49,9 % (vgl. Tab. 19) rechnet.

Beschäftigten und Jahr nach Kammerbezirken getrennt dargestellt[1]. Dabei werden abweichend vom Abschlußbericht der Sachverständigenkommission auch die sonstigen Weiterbildungskosten einbezogen. Die Basis für diese Berechnungen ist - wie bereits in Tabelle 1 deutlich geworden ist - für die einzelnen Kammern und Weiterbildungsformen sehr unterschiedlich; teilweise sind die Kammern nur durch einen Betrieb repräsentiert. Die Regionalanalyse kann in solchen Fällen dadurch erschwert werden, daß sich Ausreißer, d.h. Betriebe mit überdurchschnittlich bzw. unterdurchschnittlich hohen Weiterbildungskosten, stark auf die Ergebnisse auswirken. Es bestehen nicht nur erhebliche Kostenunterschiede nach Erhebungsbereichen, sondern die Kosten schwanken auch sehr stark innerhalb der Sektoren für die einzelnen Kammern. So liegen die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr - gewichtete Durchschnitte - im Erhebungsbereich 1 zwischen den Extremwerten von DM 484,90 (Konstanz) und DM 13,16 (Münster). Bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten schwanken die Kosten zwischen DM 100,62 (Hamburg) und DM 9,32 (Aachen), während die Kosten im HWK-Bereich zwischen DM 6,02 (Flensburg) und DM 102,63 (Köln) betragen. Wenn man die Weiterbildungskosten nach Weiterbildungsformen und Erhebungsbereichen getrennt betrachtet, liegen die Extrema noch weiter auseinander. Im Erhebungsbereich 1 wird für die interne Weiterbildung im Kammerbezirk Kiel mit DM 380,49 mehr als 100mal soviel aufgewandt wie im IHK-Bezirk Münster mit DM 3,60; für die externe Weiterbildung schwanken die Kosten zwischen DM 392,99 (Konstanz) und DM 7,05 (Regensburg). Im Erhebungsbereich 2 ergibt sich folgendes Bild: Bei der internen Weiterbildung liegt die Kammer Stuttgart an der Spitze mit DM 75,35; in der Kammer Dortmund werden dagegen nur DM 3,05 aufgebracht. Bei der externen Weiterbildung liegt Wiesbaden an erster Stelle mit DM 82,60; die niedrigsten Kosten pro Beschäftigten und Jahr entstehen in der Kammer Aachen mit DM 3,70. Bemerkenswert scheint die Tatsache, daß die sonstigen Weiterbildungskosten in manchen Kammern höher liegen als die internen oder externen Weiterbildungskosten in anderen Kammerbezirken.

1) Diese Tabellen sind nicht dem Abschlußbericht der Sachverständigenkommission entnommen. Die Darstellung muß jedoch an dieser Stelle erfolgen, da - wie im Abschlußbericht - die Kosten in den Weiterbildungsbetrieben auf alle Beschäftigten (einschl. Beschäftigten in reinen Ausbildungsbetrieben) umgelegt werden und in den folgenden Kapiteln nur die betroffenen Weiterbildungsbetriebe untersucht werden.

Die Tabelle 22 zeigt einen regionalen Vergleich der Weiterbildungskosten pro Beschäftigten mit dem Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten[1]. Die Rangreihen lassen gewisse Abhängigkeiten vermuten, jedoch liegen die Rangkorrelationskoeffizienten außer im HWK-Bereich nicht höher als 0,3. Bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % sind die Korrelationskoeffizienten nicht gegen Null gesichert. Die Hypothese, daß zwischen der Wirtschaftskraft einer Region und den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten ein Zusammenhang besteht, muß zurückgewiesen werden. Im Erhebungsbereich 1 fällt auf, daß die Kammer Konstanz die höchsten Weiterbildungskosten aufweist, jedoch bezüglich des Bruttoinlandsprodukts je Beschäftigten nur den zwölften Rang einnimmt. Schließt man die Ausreißerregion Konstanz aus, so verbessert sich im Erhebungsbereich 1 zwar der Korrelationskoeffizient auf 0,4946, aber auch dieser Wert liegt bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % unter dem Zufallshöchstwert. Wenn man bei der Betrachtungsweise nach Regionen die Region 17 (Konstanz) ausklammert, steigt der Rangkorrelationskoeffizient von 0,2844 auf 0,4295. Dieser Wert ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % statistisch signifikant.

1) Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, H. 4, Das Bruttoinlandsprodukt der kreisfreien Städte und Landkreise 1961, 1968 und 1970, Gemeinschaftsveröffentlichung der Statistischen Landesämter, o.O. 1973. Die Bruttoinlandsprodukte für die Kammerbezirke werden aufgrund dieser Kreis-Daten berechnet.

Tabelle 15

Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Erhebungsbereichen - 1971

Erhebungsbereich	Abschlußbericht[1]				korrigierte Werte			
	Stichprobe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		Stichprobe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	Mill. DM	%	Mill. DM	%	Mill. DM	%	Mill. DM	%
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	52,4	92,4	728,4	43,3	44,4	91,9	617,4	41,3
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	4,2	7,4	817,4	48,6	3,8	7,9	740,8	49,5
Handwerksbetriebe	0,1	0,2	137,1	8,1	0,1	0,2	137,1	9,2
Summe Betriebe	56,7	100,0	1.682,9	100,0	48,3	100,0	1.495,3	100,0

Tabelle 16

Weiterbildungskosten je Beschäftigten und Jahr - 1971

Erhebungsbereich	Stichprobe				Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland			
	Beschäftigte		Weiterbildungskosten DM		Beschäftigte		Weiterbildungskosten DM	
	Zahl	%	Abschluß-bericht 2)	korr. Werte	Zahl	%	Abschluß-bericht 2)	korr. Werte
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	265.378	78,2	197,54	167,44	3.687.331	17,4	197,54	167,44
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	69.926	20,6	59,75	54,15	13.681.058	64,7	59,75	54,15
Handwerksbetriebe	4.151	1,2	36,13	36,13	3.795.000	17,9	36,13	36,13
Summe bzw. Durchschnitt	339.455	100,0	167,18	142,50	21.163.389	100,0	79,52	70,65

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 46, S. 58.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 49, S. 59.

Tabelle 17

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Veranstaltungsarten - 1971

Erhebungsbereich	Abschlußbericht[1]		korrigierte Werte	
	Stichprobe	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	Stichprobe	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
	%	%	%	%
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten				
- interne Weiterbildung	65,4	65,4	61,2	61,2
- externe Weiterbildung	34,6	34,6	38,8	38,8
- Anteil der Lohnfortzahlung an den gesamten Weiterbildungskosten	57,0	57,0	56,8	56,8
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten				
- interne Weiterbildung	39,9	39,9	44,0	44,0
- externe Weiterbildung	60,1	60,1	56,0	56,0
- Anteil der Lohnfortzahlung an den gesamten Weiterbildungskosten	47,9	47,9	43,6	43,6
Handwerksbetriebe				
- interne Weiterbildung	32,1	32,1	32,1	32,1
- externe Weiterbildung	67,9	67,9	67,9	67,9
- Anteil der Lohnfortzahlung an den gesamten Weiterbildungskosten	50,0	50,0	50,0	50,0
insgesamt				
- interne Weiterbildung	63,4	42,9	59,8	50,0
- externe Weiterbildung	36,6	57,1	40,2	50,0
- Anteil der Lohnfortzahlung an den gesamten Weiterbildungskosten	56,3	49,9	55,8	49,6

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 47, S. 58.

Tabelle 18

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammerbezirken

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten -

Kammer	interne Weiterbildung	externe Weiterbildung	interne und externe Weiterbildung	sonstige Weiterbildung	Summe Weiterbildung	Zahl der Beschäftigten
Kiel	380,49	36,93	417,42	17,85	435,27	7.911
Hamburg	186,47	65,99	252,46	5,13	257,59	40.226
Hildesheim	33,14	33,86	67,00	0,89	67,89	16.762
Münster	3,60	9,56	13,16	-	13,16	6.828
Dortmund	104,79	51,08	155,87	-	155,87	4.436
Bochum	58,96	11,76	70,72	-	70,72	2.790
Köln	74,85	90,37	165,22	12,23	177,45	31.901
Aachen	117,88	20,03	137,91	0,96	138,87	21.921
Wiesbaden	17,78	20,70	38,48	-	38,48	17.849
Ludwigshafen	139,06	9,90	148,96	1,97	150,93	12.208
Regensburg	13,08	7,05	20,13	0,51	20,64	9.793
Stuttgart	87,10	42,85	129,95	0,90	130,85	64.809
München	99,98	42,03	142,01	0,33	142,34	12.136
Konstanz	91,59	392,99	484,58	0,32	484,90	15.808
Durchschnitt bzw. Summe	102,45	64,99	167,44	3,28	170,72	265.378
s [1]	95,55	99,02	140,13	6,14	142,97	
v [2]	93,3	152,4	83,7	187,2	83,7	

1) Standardabweichung, bezogen auf die Durchschnittswerte für die Kammerbezirke.
2) Variationskoeffizient.

Tabelle 19

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammerbezirken

- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten -

Kammer	interne Weiterbildung	externe Weiterbildung	interne und externe Weiterbildung	sonstige Weiterbildung	Summe Weiterbildung	Zahl der Beschäftigten
Kiel	20,29	11,81	32,10	0,43	32,53	3.258
Hamburg	38,51	57,56	96,07	4,55	100,62	2.062
Hildesheim	23,52	49,26	72,78	0,17	72,95	6.356
Münster	3,65	30,00	33,65	1,35	35,00	4.075
Dortmund	3,05	26,77	29,82	1,14	30,96	9.361
Bochum	56,09	33,87	89,96	7,92	97,88	13.526
Köln	15,77	49,75	65,52	-	65,52	3.021
Aachen	3,41	3,70	7,11	2,21	9,32	6.682
Wiesbaden	6,57	82,60	89,17	0,03	89,20	3.567
Ludwigshafen	20,45	37,34	57,79	-	57,79	2.300
Regensburg	42,11	3,90	46,01	0,64	46,65	2.329
Stuttgart	75,35	22,74	98,09	0,28	98,37	3.587
München	7,60	14,21	21,81	0,19	22,00	6.633
Konstanz	3,48	24,40	27,88	15,60	43,48	3.169
Durchschnitt bzw. Summe	23,85	30,30	54,15	2,91	57,06	69.926
s	22,47	22,17	30,63	4,63	30,63	
v	94,2	73,2	56,6	159,3	53,7	

Tabelle 20

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammerbezirken

- Handwerksbetriebe -

Kammer	interne Weiterbildung	externe Weiterbildung	interne und externe Weiterbildung	sonstige Weiterbildung	Summe Weiterbildung	Zahl der Beschäftigten
Flensburg	-	5,53	5,53	0,49	6,02	820
Köln	65,60	37,03	102,63	-	102,63	533
Aachen	24,63	71,96	96,59	1,08	97,67	533
Kaiserslautern	-	26,34	26,34	0,40	26,74	866
Regensburg	-	9,48	9,48	1,97	11,45	1.014
Reutlingen	-	17,82	17,82	1,04	18,86	385
Durchschnitt bzw. Summe	11,58	24,55	36,13	0,90	37,03	4.151
s	55,57	24,66	45,07	0,64	44,79	
v	479,9	100,5	124,7	70,6	121,0	

Tabelle 21

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

Region	interne Weiterbildung	externe Weiterbildung	interne und externe Weiterbildung	sonstige Weiterbildung	Summe Weiterbildung	Zahl der Beschäftigten
Flensburg	-	5,53	5,53	0,49	6,02	820
Kiel	275,42	29,60	305,02	12,77	317,79	11.169
Hamburg	179,26	65,58	244,84	5,10	249,94	42.288
Hildesheim	30,50	38,09	68,59	0,69	69,28	23.118
Münster	3,62	17,20	20,82	0,50	21,32	10.903
Dortmund	35,76	34,59	70,35	0,77	71,12	13.797
Bochum	56,58	30,09	86,67	6,57	93,24	16.316
Köln	69,68	86,11	155,79	11,00	166,79	35.455
Aachen	89,92	17,23	107,15	1,25	108,40	29.136
Wiesbaden	15,91	31,01	46,92	0,01	46,93	21.416
Ludwigshafen	120,26	14,25	134,51	1,66	136,17	14.508
Kaiserslautern	-	26,34	26,34	0,40	26,74	866
Regensburg	17,22	6,68	23,90	0,65	24,55	13.136
Stuttgart	86,43	41,80	128,23	0,87	129,10	68.396
Reutlingen	-	17,82	17,82	1,04	18,86	385
München	67,33	32,20	99,53	0,28	99,81	18.769
Konstanz	76,88	331,44	408,32	2,87	411,19	18.977
Durchschnitt bzw. Summe	85,15	57,35	142,50	3,17	145,67	339.455
s	72,98	76,18	114,75	3,90	117,00	
v	85,7	132,8	80,5	123,0	80,3	

Tabelle 22

Rangkorrelationen zwischen dem Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten (BiP) und den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten (WBK) - interne, externe und sonstige Weiterbildung -

a) Erhebungsbereich 1 (r = 0,2924)

Kammer Nr.	3	8	6	16	10	11	14	5	7	9	2	17	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Rangplatz WBK	3	4	5	7	12	6	9	14	10	8	2	1	11	13

b) Erhebungsbereich 2 (r = 0,1869)

Kammer Nr.	3	8	6	16	10	11	14	5	7	9	2	17	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Rangplatz WBK	1	6	12	13	4	7	2	10	3	14	11	9	5	8

c)Erhebungsbereich 3 (r = 0,7715)

Kammer Nr.	8	12	9	1	15	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6
Rangplatz WBK	1	3	2	6	4	5

d) Region (r = 0,2844)

Region Nr.	3	8	6	16	12	10	11	14	5	7	9	1	2	17	15	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rangplatz WBK	3	4	10	8	13	12	5	6	15	9	7	17	2	1	16	11	14

1.2.2 In anderen Erhebungsbereichen bzw. auf anderen Erfassungsebenen anfallende Kosten der beruflichen Weiterbildung

Die Kosten für die berufliche Weiterbildung spielen nach den Erhebungen der Sachverständigenkommission in den sonstigen betrieblichen Erhebungsbereichen

- Beratende Berufe
- Gesundheitswesen
- Landwirtschaft
- Öffentlicher Dienst[1)]

nur eine geringe Rolle, so daß auf eine Auswertung und Hochrechnung verzichtet werden mußte[2)].

Die Sachverständigenkommission hat in verschiedenen Zusatzerhebungen die Kosten der beruflichen Weiterbildung auf den überbetrieblichen Ebenen erfaßt. Im einzelnen wurden folgende Ebenen untersucht:

- Außerbetriebliche Organisationen
- Großunternehmen
- zuständige Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes

Mit diesen Erhebungen konnte ein Teil der überbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten abgedeckt werden. Die Kosten der außerbetrieblichen Organisationen und zuständigen Stellen können jedoch nicht hochgerechnet werden. Bei den außerbetrieblichen Organisationen scheitert die Hochrechnung an der schlechten Rücklaufquote, und bei den zuständigen Stellen fehlt die Zahl der insgesamt im Kammerbezirk Beschäftigten. Bei den oben erwähnten

1) Für den Öffentlichen Dienst gilt die Aussage, daß auf der betrieblichen Ebene keine nennenswerten Kosten für die berufliche Weiterbildung entstehen, nur für die Erhebung der Kommission. Diese Erhebung ist, bezogen auf den Bereich Weiterbildung, nicht repräsentativ, da typische Ausbildungsbetriebe untersucht wurden. Im Extremfall waren dies sogar reine Ausbildungsbetriebe (Ausbildungswerkstätten der Deutschen Bundespost), zu denen kein Produktionsbetrieb gehört. Die im Öffentlichen Dienst anfallenden Weiterbildungskosten dürften wegen der günstigen Freistellungsmöglichkeiten relativ hoch sein; es fehlt jedoch an umfassenden Daten. In den öffentlichen Haushalten werden zwar Kosten für die Aus- und Weiterbildung ausgewiesen, diese Mittel sind jedoch sehr gering, da z.B. die wichtigste Kostenart (Gehaltsfortzahlung) fehlt.

2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 85, S. 89 f.

Zusatzerhebungen zeigte sich, daß die Kosten der beruflichen Weiterbildung in diesen Bereichen nicht vollständig erfaßt werden konnten; so fehlen in den meisten Fällen Kostenangaben für den "Unterbau", d.h. bei den Großunternehmen für die Ebene der Unternehmensbereiche, bei den außerbetrieblichen Organisationen für die Landesverbände und Verbände auf lokaler Ebene und bei den zuständigen Stellen z.B. für die Kreishandwerkerschaften und Innungen. Außer den genannten Trägergruppen wurden keine weiteren überbetrieblichen Weiterbildungsträger untersucht. Die ausgewiesenen Kosten der beruflichen Weiterbildung sind insofern nicht vollständig. Zu den auf überbetrieblicher Ebene anfallenden Kosten der außerschulischen beruflichen Weiterbildung sind vor allem noch die Kosten der Bundesanstalt für Arbeit für die Förderung der beruflichen Weiterbildung zu zählen.

Die Kommission hat in der Zusatzerhebung "Großunternehmen" schwerpunktartig die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen für 14 Großunternehmen ermittelt. Die Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung für diese Ebene betragen hochgerechnet 423,1 Mill. DM. Nach Teilbereichen differenziert ergeben sich für die Betriebs- und Unternehmensebene die in der Tabelle 23 ausgewiesenen Kosten. Vergleicht man diese Tabelle mit der Tabelle 15, so lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Der Anteil der IHK-Großbetriebe an den gesamten Weiterbildungskosten steigt um 11 (10) Prozentpunkte.
- Der Anteil der IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten fällt um 9 (8) Prozentpunkte.
- Das Handwerk fällt von 9,2 (8,1) auf 7,2 (6,5) Prozent.

Durch die Einbeziehung der Großunternehmen erhöht sich der Anteil der Weiterbildung an den gesamten Bildungskosten von 15,6 (17,2) % - betriebliche Ebene - auf 19,0 (20,5) % - betriebliche Ebene und Unternehmensebene[1] - . In der Tabelle 24 sind die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr für die Erfassungsebenen Betrieb und Unternehmen zusammengefaßt. Die Unterschiede zwischen den IHK-Großbetrieben und den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten sowie den Handwerksbetrieben werden durch die Einbeziehung der Unternehmensebene noch größer. Im Erhebungsbereich 1 entstehen Kosten in Höhe von DM 272 pro

1) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 44, S. 57 und Tab. 73, S. 77.

Beschäftigten und Jahr; das ist etwa das 5fache der Kosten im Erhebungsbereich 2 (DM 56) und das 7,6fache der Kosten im Handwerksbereich (DM 36). Für die Ebenen Betrieb und Unternehmen lassen sich folgende Weiterbildungstage pro Beschäftigten und Jahr ausrechnen[1]:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten 2,2 (2,5)
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten 0,5 (0,5)
- Handwerksbetriebe 0,3 (0,3)
- Bundesrepublik Deutschland (hochgerechnet) 0,7 (0,8).

Wegen der schlechten Rücklaufquote bei der Erhebung "Außerbetriebliche Organisationen" mußte die Kommission auf Hochrechnung in diesem Bereich verzichten[2]. Auch für die Weiterbildungskosten der "zuständigen Stellen" konnten keine Hochrechnungen vorgenommen werden, da eine Statistik der in den einzelnen Kammerbezirken Beschäftigten fehlt[3]. Es können daher auch keine Kosten pro Beschäftigten für die Stichprobe ausgewiesen werden.

1) durchschnittliches Arbeitnehmereinkommen 15.155 DM, 250 Arbeitstage, Anteil der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten an den gesamten Weiterbildungskosten 49,9 %.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 83.
3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 80, 85, 90 f.

Tabelle 23

Kosten der beruflichen Weiterbildung bei Betrieben und zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen nach Erhebungsbereichen - 1971

Erhebungsbereich	Abschlußbericht[1]				korrigierte Werte[2]			
	Stichprobe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		Stichprobe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	Mill. DM	%	Mill. DM	%	Mill. DM	%	Mill.DM	%
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	116,9	92,0	1.116,8	53,0	108,9	91,8	1.005,8	52,4
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	9,9	7,8	851,7	40,5	9,5	8,0	775,1	40,4
Handwerksbetriebe	0,2	0,2	137,5	6,5	0,2	0,2	137,5	7,2
Summe Unternehmen (berufliche Weiterbildung)	127,0	100,0	2.106,0	100,0	118,6	100,0	1.918,4	100,0

Tabelle 24

Weiterbildungskosten je Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen[3]

Erfassungsebene / Bereich	Betriebe DM	Unternehmen DM	Betriebe und Unternehmen DM
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	167 (198)	105	272 (303)
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	54 (60)	2	56 (62)
Handwerksbetriebe	36 (36)	0	36 (36)
Durchschnitt BRD	71 (80)	20	91 (100)

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 72, S. 77.
2) vgl. auch Abschnitt 1.2.1.
3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., aus Tab. 49 und Tab. 74, S. 59 und 78 zusammengestellt.

1.2.3 Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung

Die Tabelle 25 gibt einen Überblick über die Kosten der beruflichen Weiterbildung in den verschiedenen Erhebungsbereichen sowie auf den einzelnen Erfassungsebenen. Hierzu ist anzumerken, daß die Ergebnisse nur bedingt vergleichbar und damit nur bedingt addierbar sind[1], da die Kosten auf der Ebene der Kammern und der außerbetrieblichen Organisationen nicht hochgerechnet werden konnten. Außerdem konnten die betrieblichen Weiterbildungskosten in den Bereichen

- Beratende Berufe
- Gesundheitswesen
- Landwirtschaft
- Öffentlicher Dienst

nicht berechnet werden, da die Basis für globale Aussagen hier zu schmal bzw. die Stichprobe nicht repräsentativ (Öffentlicher Dienst) war. Mit den bereits gemachten Einschränkungen läßt sich aus dieser Tabelle folgendes ablesen: Der größte Anteil der Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung in der BRD liegt bei den IHK- und HWK-Betrieben mit rd. 77 (79) %; etwa 22 (20) % der Kosten entfallen auf die Zentralen der Großunternehmen, und in den übrigen Bereichen entstehen nur rd. 1 (1) % der gesamten Kosten für die berufliche Weiterbildung.

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 93.

Tabelle 25

Kosten der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Bereich	Nettokosten der beruflichen Weiterbildung[1]			
	Abschlußbericht[2]		korrigierte Werte	
	Mill. DM	%	Mill. DM	%
I. IHK, HWK				
1. Betriebe	1.682,9	78,74	1.495,3	76,69
2. Zentrale Einrichtungen der Unternehmen	423,1	19,80	423,1	21,70
3. Kammern	2,3	0,11	2,3	0,12
4. Arbeitgeberorganisationen	21,9	1,02	21,9	1,12
5. Arbeitnehmerorganisationen	5,9	0,27	5,9	0,30
Summe I	2.136,1	99,94	1.948,5	99,93
II. Landwirtschaft				
1. Betriebe	-	-	-	-
2. Kammern	0,4	0,02	0,4	0,02
Summe II	0,4	0,02	0,4	0,02
III. Öffentlicher Dienst				
1. Betriebe	-	-	-	-
2. Arbeitnehmerorganisationen	0,1	0,00	0,1	0,01
Summe III	0,1	0,00	0,1	0,01
IV. Gesundheitswesen				
1. Betriebe	-	-	-	-
2. Kammern	0,8	0,04	0,8	0,04
Summe IV	0,8	0,04	0,8	0,04
V. Beratende Berufe				
1. Betriebe	-	-	-	-
2. Kammern	-	-	-	-
Summe V	-	-	-	-
VI. Gesamtsumme	2.137,4	100,00	1.949,8	100,00

1) Da für die berufliche Weiterbildung keine Ertragsberechnungen vorgenommen wurden, sind die Bruttokosten = Nettokosten.

2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 103, S. 92.

2 Die Kosten der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971

2.1 Durchschnittliche Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr

2.1.1 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

Im Abschlußbericht der Sachverständigenkommission sowie im Abschnitt 1.2.1 dieser Arbeit werden die Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildung auf alle Beschäftigten umgelegt, d.h. auch auf die Beschäftigten in den reinen Ausbildungsbetrieben. Es zeigt sich hierbei ein deutliches Gefälle von den IHK-Großbetrieben über die IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe zu den Handwerksbetrieben. In den Kapiteln 2 und 3 wird die Betrachtungsweise geändert, und zwar werden die Weiterbildungskosten bzw. Teilnehmerstunden nur auf die in den Weiterbildungsbetrieben beschäftigten Mitarbeiter bezogen.

Dividiert man die Kosten der Weiterbildung durch die insgesamt in den Weiterbildungsbetrieben Beschäftigten - ohne Rücksicht darauf, ob diese alle oder nur zum Teil von diesen Maßnahmen begünstigt sind -, so fällt auf, daß die Kosten im Handwerksbereich in allen Fällen höher als in den übrigen Sektoren liegen und sogar höher sind als in den IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Unterschiede zu den im Abschnitt 1.2.1 dargestellten Ergebnissen erklären sich dadurch, daß die Zahl der Weiterbildungsbetriebe im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsbetriebe im Handwerk nur 13 % beträgt gegenüber 81 % im Erhebungsbereich 1 bzw. 25 % im Erhebungsbereich 2. Bei der internen Weiterbildung sind die Unterschiede zwischen den Erhebungsbereichen besonders groß; die Kosten der internen Weiterbildung pro Beschäftigten und Jahr liegen im Handwerk etwa 4,5mal so hoch wie in den IHK-Großbetrieben, während im Handwerk für die externen Weiterbildungsmaßnahmen etwa zweimal soviel ausgegeben wird wie in den IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten (Basis gewichtete Durchschnitte). Wenn man die ungewichteten Mittelwerte zugrunde legt, ergeben sich noch größere Differenzen. Die hohen Kosten für die interne Weiterbildung im Handwerk könnten dadurch zustande kommen, daß die

Kosten pro Unterrichtsstunde in diesem Sektor wesentlich höher sind und/oder die Klassenstärken weit unter dem Durchschnitt der anderen Erhebungsbereiche liegen. Die durchschnittliche Klassenstärke ist im Handwerk niedriger als in den IHK-Großbetrieben, jedoch höher als in den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben. Dagegen sind die Kosten pro Unterrichtsstunde im HWK-Bereich nicht so hoch wie bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten, jedoch etwas höher als im Erhebungsbereich 2. Die starken Kostenunterschiede zwischen dem IHK- und HWK-Bereich lassen sich also nicht durch stark abweichende Klassenstärken und Kosten pro Unterrichtsstunde erklären. Der Hauptgrund für die hohen Kosten im Handwerk muß darin gesehen werden, daß die Teilnehmerquote (= Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen/Beschäftigte) hier deutlich höher als in den anderen Bereichen liegt. Während in den untersuchten sechs Handwerksbetrieben 55,6 % aller Beschäftigten an internen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sind dies in den IHK-Großbetrieben nur 18,9 % und in den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten nur 12,1 % der Belegschaft[1)]. Auch bei der externen Weiterbildung ist im Handwerk ein höherer Prozentsatz der Beschäftigten begünstigt, und zwar nehmen 27,6 % aller Beschäftigten an externen Fortbildungskursen teil; im Erhebungsbereich 1 beträgt die Teilnehmerquote nur 5,3 % und in den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben 7,3 %[1)]. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, daß im Handwerk nur 6 bzw. 41 Betriebe untersucht wurden, während im IHK-Bereich zwar der Stichprobenumfang auch gering ist, hier jedoch Aussagen auf einer breiteren Basis getroffen werden können.

Für die interne Weiterbildung werden im Erhebungsbereich 1 durchschnittlich DM 175,96 (140,19)[2)] ausgegeben gegenüber DM 119,85 (70,75) im Erhebungsbereich 2 und DM 843,18 (624,58) im Erhebungsbereich 3. Korrigiert man die durch die Anlage der Stichprobe bedingte Schiefe, so ergeben sich für die Weiterbildungsbetriebe des IHK-Bereichs durchschnittliche Kosten in Höhe von DM 140,34 (96,11) und für die Weiterbildungsbetriebe in der BRD im IHK- und HWK-Bereich DM 147,09 (101,18) pro Beschäftigten und Jahr. Die Varianzanalyse für die Kosten

1) mit der Zahl der Beschäftigten gewichtete Durchschnitte.
2) Es werden die ungewichteten und (in Klammern) die gewichteten Durchschnitte angegeben.

der internen Weiterbildung nach Untersuchungsbereichen liefert einen F-Wert von 15,8672 (2;108)[1]. Die Nullhypothese, d.h. die Hypothese, daß sich die Kosten der internen Weiterbildung in den drei Erhebungsbereichen nicht unterscheiden, muß mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % abgewiesen werden. Eine weiter gehende Untersuchung zeigt, daß sich der hohe F-Wert durch die Kosten im Handwerk erklärt. Zwischen den Erhebungsbereichen 1 und 2 können keine statistisch signifikanten Unterschiede nachgewiesen werden. Der t-Wert von 1,6363 (101)[2] liegt bei einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % im Annahmebereich. Es muß also angenommen werden, daß sich die Mittelwerte in der Stichprobe nur zufällig voneinander unterscheiden.

Die Tabelle 27 weist die Kosten pro Beschäftigten für die interne Weiterbildung ohne die allgemeinen Bildungskosten aus. Die ungewichteten (gewichteten) Durchschnitte reduzieren sich um folgende Prozentsätze:

- Erhebungsbereich 1 12,2 (14,5) %
- Erhebungsbereich 2 11,4 (30,1) %
- Erhebungsbereich 3 7,8 (3,3) %
- IHK (hochgerechnet) 11,8 (21,8) %
- BRD (hochgerechnet) 11,6 (20,7) %[3]

Der zur Tabelle 27 gehörende F-Wert beträgt 16,4765 (2;108), d.h. bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % sind die Unterschiede zwischen den Gruppen signifikant, jedoch ist auch dieses Ergebnis wie bei der Tabelle 26 auf die Verhältnisse im Handwerk zurückzuführen. Der t-Test für die Erhebungsbereiche 1 und 2 läßt keine signifikanten Unterschiede erkennen: t = 1,4668 (103); unter Vorgabe einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % kann die Nullhypothese nicht zurückgewiesen werden. Die

1) In Klammern wird - auch bei den weiteren Ergebnissen der Varianzanalysen - die Zahl der Freiheitsgrade angegeben. Die erste Zahl bezieht sich auf die Freiheitsgrade des Zählers (Abweichungen zwischen den Gruppen), die zweite Zahl auf die Freiheitsgrade des Nenners (Abweichungen innerhalb der Gruppen).
2) In Klammern wird die Zahl der Freiheitsgrade angegeben.
3) Die unabhängigen Variablen werden - außer der Variablen "Erhebungsbereich" - nicht nach Weiterbildungskosten ohne allgemeine Bildungskosten ausgewiesen. Bei den anderen Variablen ermäßigen sich die Gesamtkosten etwa im gleichen Verhältnis, und die Varianzanalysen erbrachten - abgesehen von Ausnahmefällen, die dann im Zusammenhang behandelt werden - keine Verbesserung der Ergebnisse.

relativ geringe Differenz der Mittelwerte reicht bei den hohen Streuungen (Variationskoeffizienten von mehr als 100 %) und der verhältnismäßig kleinen Stichproben nicht aus, um statistisch gesicherte Unterschiede nachzuweisen.

In der Tabelle 35 werden die Kosten pro Beschäftigten und Jahr für die interne Weiterbildung nach Kostengrößenklassen und Erhebungsbereichen differenziert dargestellt. Die Kosten für die interne Weiterbildung pro Beschäftigten und Jahr liegen unter DM 50 in

- 26,3 % aller IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten
- 41,7 % aller IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten
- 16,7 % aller Handwerksbetriebe[1)]
- 32,2 % aller Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik (IHK- und HWK-Bereich)

Die Schwelle von DM 100 pro Beschäftigten und Jahr wird unterschritten von

- 50,9 % der IHK-Großbetriebe
- 62,5 % der IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe
- 33,4 % der Handwerksbetriebe[1)]
- 51,7 % der Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik (IHK- und HWK-Bereich)

In den höheren Kostengruppen sind zwischen den stärker vertretenen Erhebungsbereichen 1 und 2 nur noch sehr geringe Unterschiede feststellbar.

Die Kosten für die externe Weiterbildung betragen im Erhebungsbereich 1 DM 75,29 (74,70), im Erhebungsbereich 2 DM 113,42 (56,70), im Erhebungsbereich 3 DM 183,50 (145,16), für den IHK-Bereich hochgerechnet DM 101,82 (62,18) und für die Bundesrepublik hochgerechnet DM 106,51 (66,95). Die durchschnittlichen Kosten der externen Weiterbildung liegen in den einzelnen Erhebungsbereichen also nicht so weit auseinander wie die internen Weiterbildungskosten. In den Handwerksbetrieben wird "nur" 2,4mal (1,9mal) so viel ausgegeben wie in den IHK-Großbetrieben. Dagegen streuen die Kosten der externen Weiterbildung stärker als die Kosten für die innerbetrieblichen

1) Die Ergebnisse im Handwerk können nur unter Vorbehalt zum Vergleich herangezogen werden, da hier die Basis von nur 6 Betrieben sehr gering ist.

Weiterbildungsmaßnahmen; die Variationskoeffizienten für die externe Fort- und Weiterbildung liegen im Durchschnitt der Stichprobe über 200 % und für den Erhebungsbereich 2 sogar über 300 %. Die Varianzanalyse für die Kosten der externen beruflichen Weiterbildung zeigt, daß zwar die Streuung zwischen den Gruppen größer als innerhalb der Gruppen ist, jedoch sind die Unterschiede nicht statistisch gesichert: $F = 1{,}8719$ (2;217). Eine isolierte Betrachtung der Erhebungsbereiche 1 und 3 zeigt, daß zwischen diesen beiden Gruppen statistisch gesicherte Unterschiede bestehen. Der t-Wert von -2,2015 (57) ist auf der Basis einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % höher als der Tafelwert.

Die hohe Streuung der Kosten für die externe Weiterbildung wird entscheidend durch zwei Ausreißer-Betriebe bestimmt[1]. Wenn man diese beiden Betriebe nicht berücksichtigt, so ergeben sich die in der Tabelle 29 dargestellten Werte. Diese Tabelle läßt erkennen, wie stark sich einzelne Betriebe bei einer verhältnismäßig kleinen Stichprobe von n = 220 auf die Gesamtergebnisse auswirken können. Die Variationskoeffizienten liegen deutlich niedriger als in der Tabelle 28; im Erhebungsbereich 2 betragen die Variationskoeffizienten nur noch etwa 40 (45) % der ursprünglichen Werte. Die Differenz der gewichteten Mittelwerte in den Erhebungsbereichen 1 und 2 beträgt nur noch ca. 1 DM. Die Varianzanalyse liefert einen Wert von $F = 9{,}0904$ (2;215); es bestehen somit auf einem Sicherheitsniveau von 99 % signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Der signifikante F-Wert erklärt sich durch die hohen Kosten im Handwerksbereich. Die unterschiedlichen Kosten in den Erhebungsbereichen 1 und 2 sind nicht statistisch gesichert: $t = -1{,}5362$ (174).

Die Tabelle 30 zeigt die Kosten für die externe Weiterbildung ohne die allgemeinen Bildungskosten. Gegenüber den Kosten in der Tabelle 28 reduzieren sich die ungewichteten (gewichteten) Werte um folgende Prozentsätze:

---

1) Bei diesen Betrieben konnten keine Codierfehler oder sonstigen Fehler festgestellt werden. Auch bei den anderen Variablen wird alternativ ohne diese beiden Betriebe gerechnet. Soweit sich dadurch Verbesserungen der Ergebnisse zeigen, werden diese ausgewiesen.

- Erhebungsbereich 1 10,5 (10,3) %
- Erhebungsbereich 2 13,3 (15,4) %
- Erhebungsbereich 3 23,8 (15,6) %
- IHK (hochgerechnet) 12,7 (13,5) %
- BRD (hochgerechnet) 13,8 (13,8) %

Die Streuungen in den Erhebungsbereichen 1 und 2 und im Durchschnitt der Stichprobe erhöhen sich, wenn man die externen Weiterbildungskosten ohne die verrechneten allgemeinen Bildungskosten untersucht. Es ergibt sich ein F-Wert von 0,9503 (2;217); das bedeutet, daß die Durchschnittsquadrate innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen sind. Auch zwischen den Kosten der Erhebungsbereiche 1 und 2 gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Die Kosten der externen Weiterbildung verteilen sich wie folgt auf Kostengrößenklassen (vgl. auch Tabelle 36): Etwa die Hälfte (48,5 %) aller Weiterbildungsbetriebe in der BRD (Bereiche IHK und HWK) hat Kosten von weniger als DM 50 pro Beschäftigten und Jahr. 61,9 % aller Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik haben Kosten von unter DM 100. Die niedrigeren Kostengrößenklassen sind bei den IHK-Großbetrieben relativ stärker besetzt als bei den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben und dort wiederum stärker besetzt als im Handwerk. 47,3 % der IHK-Großbetriebe entstehen Kosten für die externe berufliche Weiterbildung von unter 25 DM. Dagegen hat rund die Hälfte (51,4 %) aller Betriebe im Erhebungsbereich 2 Kosten von unter DM 50, und im Handwerk haben 53,7 % der Betriebe Kosten von unter DM 75 pro Beschäftigten und Jahr. Die 100 DM-Schwelle wird von 82,5 % der Betriebe im Erhebungsbereich 1, 71,4 % der Betriebe im Erhebungsbereich 2 und 56,1 % der Betriebe im Erhebungsbereich 3 unterschritten.

In der Tabelle 31 werden die internen und externen Weiterbildungskosten zusammengefaßt, d.h. es werden die gesamten betrieblichen Kosten für die interne und/oder externe berufliche Weiterbildung untersucht. Es ergeben sich folgende ungewichteten (gewichteten) Durchschnittswerte:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Besch. DM 205,50 (185,13)
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Besch. DM 145,85 (93,13)
- HWK-Betriebe DM 292,62 (207,46)
- IHK (hochgerechnet) DM 163,45 (120,27)
- BRD (hochgerechnet) DM 164,78 (121,38)

Die Varianzanalyse liefert einen F-Wert von 2,4342 (2;233); es muß also angenommen werden, daß die Mittelwerte aus der gleichen Grundgesamtheit stammen und nur zufällig voneinander abweichen. In der Tabelle 32 werden die bereits erwähnten Ausreißerbetriebe ausgeklammert. Der F-Wert beträgt in diesem Falle 5,3829 (2;231), d.h. die Unterschiede zwischen den Gruppen sind bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % statistisch signifikant. Der t-Test für die Erhebungsbereiche 1 und 2 liefert einen t-Wert von 2,4034 (124); die Unterschiede sind statistisch gesichert (Irrtumswahrscheinlichkeit 2 %). Dagegen liegt der zur Tabelle 33 - interne und externe Weiterbildungskosten ohne allgemeine Bildungskosten - gehörende F-Wert bei nur 1,9436 (2;233); gegenüber den Ergebnissen der Tabelle 31 ergeben sich also keine Verbesserungen.

Die Tabelle 37 gibt die Verteilung der gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr auf Kostengrößenklassen wieder. Etwa die Hälfte bzw. mehr als die Hälfte aller Betriebe haben Kosten von weniger als DM 100, und zwar

- 46,6 % der Weiterbildungsbetriebe im Erhebungsbereich 1
- 61,8 % der Weiterbildungsbetriebe im Erhebungsbereich 2
- 53,5 % der Weiterbildungsbetriebe im Erhebungsbereich 3
- 56,4 % der Weiterbildungsbetriebe in der BRD

Ein Vergleich der beiden Schichten im IHK-Bereich ergibt, daß die höheren Kostenklassen bei den IHK-Großbetrieben stärker besetzt sind als bei den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben. Die kumulierten Prozentsätze liegen - mit Ausnahme der Gruppe von 0 bis unter 50 DM - im Erhebungsbereich 2 höher als im Erhebungsbereich 3. Im Handwerk werden bis unter 300 DM höhere kumulierte Prozentsätze als im Erhebungsbereich 1 erreicht.

Die Tabelle 34 zeigt die sonstigen Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen. Die Varianzanalyse läßt keine signifikanten Unterschiede zwischen den

Gruppen erkennen; die Streuung zwischen den Gruppen unterscheidet sich nur minimal von der Streuung innerhalb der Gruppen, so daß aufgrund des F-Wertes von 1,0821 (2;60) bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % die Nullhypothese angenommen werden muß.

Tabelle 26

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	140,19	170,99	122,0	175,96	207,92	118,2	57
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	70,75	94,47	133,5	119,85	141,54	118,1	48
Handwerksbetriebe	624,58	747,89	119,7	843,18	1.112,61	132,0	6
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111
IHK (hochgerechnet)	96,11			140,34			
BRD (hochgerechnet)	101,18			147,09			

Tabelle 27

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen (ohne allgemeine Bildungskosten)

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	119,87	159,73	133,3	154,48	195,13	126,3	57
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	49,43	71,00	143,6	106,18	141,35	133,1	48
Handwerksbetriebe	603,89	693,81	114,9	777,15	985,95	126,9	6
Durchschnitt Stichprobe	112,07	154,76	138,1	167,25	268,53	160,6	111
IHK (hochgerechnet)	75,15			123,82			
BRD (hochgerechnet)	80,23			130,09			

Tabelle 28

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	74,70	190,43	254,9	75,29	173,00	229,8	74
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	56,70	170,75	301,2	113,42	345,67	304,8	105
Handwerksbetriebe	145,16	253,37	174,6	183,50	287,18	156,5	41
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220
IHK (hochgerechnet)	62,18			101,82			
BRD (hochgerechnet)	66,95			106,51			

Tabelle 29

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung - n_{218}

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	49,68	70,06	141,0	58,07	90,02	155,0	73
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	48,99	56,03	114,4	81,51	112,56	138,1	104
Handwerksbetriebe	145,15	253,37	174,6	183,50	287,17	156,5	41
Durchschnitt Stichprobe	49,84	69,57	139,6	92,84	154,61	166,5	218
IHK (hochgerechnet)	49,20			74,38			
BRD (hochgerechnet)	54,72			80,65			

Tabelle 30

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen (ohne allgemeine Bildungskosten)

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	67,01	177,16	264,4	67,42	162,10	240,4	74
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	47,99	168,67	351,5	98,32	339,18	345,0	105
Handwerksbetriebe	122,51	213,40	174,2	139,88	228,86	163,6	41
Durchschnitt Stichprobe	64,48	176,24	273,3	95,68	270,10	282,3	220
IHK (hochgerechnet)	53,78			88,92			
BRD (hochgerechnet)	57,73			91,85			

Tabelle 31

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne und externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	185,13	244,42	132,0	205,50	258,61	125,8	75
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	93,13	187,15	201,0	145,85	346,51	237,8	118
Handwerksbetriebe	207,46	405,91	195,7	292,62	587,99	200,9	43
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236
IHK (hochgerechnet)	120,27			163,45			
BRD (hochgerechnet)	121,38			164,78			

Tabelle 32

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne und externe Weiterbildung - n_{234}

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	162,51	185,79	114,3	190,28	224,00	117,7	74
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	86,10	107,48	124,8	117,76	164,90	140,0	117
Handwerksbetriebe	207,46	405,91	195,7	292,62	587,99	200,9	43
Durchschnitt Stichprobe	151,10	179,31	118,7	172,83	302,62	175,1	234
IHK (hochgerechnet)	108,64			139,16			
BRD (hochgerechnet)	110,68			142,95			

Tabelle 33

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen (ohne allgemeine Bildungskosten)

- interne und externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	161,31	227,50	141,0	181,98	240,68	132,3	75
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	72,41	174,71	241,3	126,65	339,95	268,4	118
Handwerksbetriebe	183,27	351,55	191,8	241,82	465,43	192,5	43
Durchschnitt Stichprobe	148,09	223,13	150,7	165,22	338,37	204,8	236
IHK (hochgerechnet)	98,64			142,98			
BRD (hochgerechnet)	100,43			143,39			

Tabelle 34

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- sonstige Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	10,33	28,76	278,4	14,61	36,63	250,7	24
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	19,43	23,64	137,1	28,49	46,58	163,5	31
Handwerksbetriebe	32,69	22,18	67,8	34,86	29,74	85,3	8
Durchschnitt Stichprobe	11,36	28,39	249,9	24,01	40,59	169,0	63
IHK (hochgerechnet)	16,12			23,44			
BRD (hochgerechnet)	16,64			23,80			

Tabelle 35

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten /DM von ... bis unter ...	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			Bundesrepublik Deutschland		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 25	5	8,8	8,8	13	27,1	27,1	0	-	-	2.613	16,7	16,7
25 - 50	10	17,5	26,3	7	14,6	41,7	1	16,7	16,7	2.423	15,5	32,2
50 - 75	7	12,3	38,6	8	16,7	58,4	1	16,7	33,4	2.577	16,4	48,6
75 - 100	7	12,3	50,9	2	4,1	62,5	0	-	33,4	489	3,1	51,7
100 - 200	12	21,0	71,9	8	16,7	79,2	0	-	33,4	1.732	11,0	62,7
200 - 300	6	10,5	82,4	4	8,3	87,5	1	16,7	50,1	1.780	11,4	74,1
300 - 500	6	10,5	92,9	5	10,4	97,9	1	16,7	66,8	1.976	12,6	86,7
500 - 1000	3	5,3	98,2	1	2,1	100,0	0	-	66,8	237	1,5	88,2
1000 und mehr	1	1,8	100,0	0	0	100,0	2	33,3	100,0	1.842	11,8	100,0
insgesamt	57	100,0	-	48	100,0	-	6	100,0	-	15.669	100,0	-

Tabelle 36

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten / DM von ... bis unter ...	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			Bundesrepublik Deutschland		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 12,50	18	24,3	24,3	19	18,1	18,1	6	14,6	14,6	9.453	16,0	16,0
12,50 - 25,00	17	23,0	47,3	17	16,2	34,3	4	9,8	24,4	7.219	12,2	28,2
25,00 - 37,50	10	13,5	60,8	8	7,6	41,9	4	9,8	34,2	5.361	9,1	37,3
37,50 - 50,00	7	9,5	70,3	10	9,5	51,4	5	12,2	46,4	6.625	11,2	48,5
50,00 - 75,00	5	6,8	77,1	14	13,3	64,7	3	7,3	53,7	5.551	9,4	57,9
75,00 - 100,00	4	5,4	82,5	7	6,7	71,4	1	2,4	56,1	2.339	4,0	61,9
100,00 - 150,00	5	6,8	89,3	16	15,2	86,6	7	17,0	73,1	9.600	16,2	78,1
150,00 - 200,00	2	2,7	92,0	5	4,8	91,4	1	2,4	75,5	1.920	3,2	81,3
200,00 - 500,00	4	5,4	97,4	6	5,7	97,1	4	9,8	85,3	4.886	8,3	89,6
500,00 - 1.000,00	1	1,3	98,7	2	1,9	99,0	4	9,8	95,1	4.062	6,9	96,5
1.000,00 und mehr	1	1,3	100,0	1	1,0	100,0	2	4,9	100,0	2.038	3,5	100,0
insgesamt	74	100,0	-	105	100,0	-	41	100,0	-	59.054	100,0	-

Tabelle 37

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne und externe Weiterbildung -

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten / DM von ... bis unter ...	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			Bundesrepublik Deutschland		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 50	22	29,3	29,3	49	41,5	41,5	19	44,2	44,2	27.263	43,0	43,0
50 - 100	13	17,3	46,6	24	20,3	61,8	4	9,3	53,5	8.533	13,4	56,4
100 - 150	12	16,0	62,6	20	17,0	78,8	7	16,3	69,8	10.479	16,5	72,9
150 - 200	4	5,3	67,9	7	5,9	84,7	1	2,3	72,1	2.339	3,7	76,6
200 - 300	6	8,0	75,9	5	4,2	88,9	2	4,7	76,8	2.890	4,6	81,2
300 - 400	5	6,7	82,6	6	5,1	94,0	1	2,3	79,1	2.158	3,4	84,6
400 - 500	5	6,7	89,3	1	0,9	94,9	1	2,3	81,4	1.179	1,9	86,5
500 - 1.000	6	8,0	97,3	5	4,2	99,1	4	9,3	90,7	4.719	7,4	93,9
1.000 und mehr	2	2,7	100,0	1	0,9	100,0	4	9,3	100,0	3.880	6,1	100,0
insgesamt	75	100,0	-	118	100,0	-	43	100,0	-	63.440	100,0	-

2.1.2 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach regionalen Gesichtspunkten

Bereits bei der Betrachtung der Zahl der Weiterbildungsbetriebe im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsbetriebe zeigen sich deutliche regionale Unterschiede (vgl. Tab. 2). Die höchste "Weiterbildungsintensität" ergibt sich in den Regionen Stuttgart, Hamburg und Konstanz, während Reutlingen, Kaiserslautern und Flensburg am Ende der Skala erscheinen. Das schlechte Abschneiden der Regionen Reutlingen, Kaiserslautern und Flensburg läßt sich dadurch erklären, daß in diesen Regionen nur Handwerksbetriebe untersucht wurden. Die im Abschnitt 1.2.1 ausgewiesenen Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr zeigen ebenfalls starke regionale Unterschiede (vgl. Tab. 21). Die höchsten Weiterbildungskosten fallen in den Regionen Konstanz, Kiel und Hamburg an; am Ende der Rangordnung erscheinen Münster, Reutlingen und Flensburg. Ein Zusammenhang mit der Wirtschaftskraft kann jedoch nicht nachgewiesen werden, es sei denn, man klammert die Region Konstanz, die die höchsten Weiterbildungskosten aufweist, bezüglich des Bruttoinlandsprodukts pro Beschäftigten jedoch erst an 14. Stelle liegt, aus.

In diesem Abschnitt ist wegen der anderen Betrachtungsweise mit abweichenden Ergebnissen zu rechnen. Es wird geprüft, ob und inwieweit sich die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten (in den Weiterbildungsbetrieben) nach Regionen unterscheiden, wobei verschiedene regionale Variable untersucht werden. Betrachtet man die internen Weiterbildungskosten nach Kammern, so ergeben sich auf einem Signifikanzniveau von 99 % gesicherte Unterschiede; der F-Wert beträgt 3,7234 (29;81). Da zu vermuten ist, daß sich diese Unterschiede vor allem durch die Verhältnisse im Handwerk erklären, werden die Kosten noch getrennt nach Erhebungsbereichen und Kammern ausgewertet. Bei der internen Weiterbildung zeigen sich im Erhebungsbereich 1 keine statistisch gesicherten regionalen Unterschiede. Zwar sind die Unterschiede zwischen den Gruppen größer als innerhalb der Gruppen; der F-Wert von 1,7875 (13;43) reicht jedoch nicht aus, um die Nullhypothese abzulehnen. Bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten können für die internen Weiterbildungsmaßnahmen die Unterschiede auf einem Signifikanzniveau von 95 % als gesichert gelten (F = 2,2888 (13;34)).

Zwischen den beiden Handwerkskammern, in denen interne Weiterbildungsmaßnahmen vorkommen, zeigen sich zwar erhebliche Unterschiede, diese sind jedoch nicht gesichert (t = 1,9185 (2)).

Bei der externen Weiterbildung muß angenommen werden, daß die unterschiedlichen Kosten pro Beschäftigten nach Kammern in der Stichprobe rein zufälliger Natur sind. Der F-Wert beträgt 1,1438 (33;186); die Streuung innerhalb der Gruppen ist also höher als die Varianz zwischen den Gruppen. Auch wenn man zusätzlich nach Erhebungsbereichen unterscheidet, liegen die F-Werte mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % im Annahmebereich:

- Erhebungsbereich 1 F = 0,6029 (13;60) (Tab. 41)
- Erhebungsbereich 2 F = 1,6848 (13;91) (Tab. 42)
- Erhebungsbereich 3 F = 0,2224 (5;35) (Tab. 43)

Wenn man die Kosten der IHK-Großbetriebe ohne den bereits erwähnten Ausreißerbetrieb in der Kammer Konstanz berechnet, reduziert sich der ungewichtete (gewichtete) Mittelwert für die Kammer Konstanz von DM 243,56 (392,99) auf DM 25,85 (26,89). Der Einfluß dieses Betriebes auf die Gesamtvarianz ist zwar stark; der F-Wert von 0,6497 (13;59) zeigt jedoch, daß die Streuung innerhalb der Gruppen nach wie vor größer als zwischen den Gruppen ist. Auch für den Erhebungsbereich 2 ergibt sich keine Verbesserung der Ergebnisse, wenn man den Ausreißerbetrieb in der Kammer Wiesbaden ausklammert.

In den Tabellen 44 - 46 werden die gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten - bezogen auf die Zahl der Beschäftigten - dargestellt. Die Varianzanalyse nach Kammern ergibt, daß auf einem Sicherheitsniveau von 99 % signifikante Unterschiede bestehen (F = 1,9139 (33;202)). Betrachtet man die Verhältnisse nach Erhebungsbereichen und Kammern getrennt, so können keine statistisch gesicherten Unterschiede festgestellt werden:

- Erhebungsbereich 1 F = 1,0034 (13;61) (Tab. 44)
- Erhebungsbereich 2 F = 1,3175 (13;104) (Tab. 45)
- Erhebungsbereich 3 F = 2,0860 (5;37) (Tab. 46)

Diese Werte sind auch auf dem weniger strengen Sicherheitsniveau von 95 % nicht hoch genug, um die Nullhypothese zu verwerfen. Klammert man die beiden Ausreißerbetriebe aus, so führt

das nicht zu einer Verbesserung der Ergebnisse. Im Erhebungsbereich 1 fallen die Weiterbildungskosten für die Kammer Konstanz von DM 328,96 (484,58) auf DM 128,33 (154,19); der neue F-Wert beträgt 1,2755 (13;60), ist jedoch nicht gesichert. Bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten fallen die durchschnittlichen Weiterbildungskosten in der Kammer Wiesbaden von DM 706,75 (207,60) auf DM 25,33 (18,17): F = 1,0827 (13;103). Im Handwerksbereich ergibt sich, wenn man die allgemeinen Bildungskosten subtrahiert, ein F-Wert von 2,5920 (5;37). Dieser Wert liegt bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % im Ablehnungsbereich, d.h. daß die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht zufällig sind.

Eine Korrelation der Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr mit der Wirtschaftskraft in den untersuchten Regionen liefert keine Rangkorrelationskoeffizienten, die über den Zufallshöchstwerten liegen (vgl. Tab. 47). Gegenüber der Tabelle 22 ergeben sich bezüglich der Rangfolge der Kammern und Regionen keine nennenswerten Verschiebungen. Die Tabelle 47 läßt erkennen, daß einige Kammern mit einem niedrigen Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten hohe Weiterbildungskosten pro Beschäftigten aufweisen. Die Korrelationskoeffizienten werden stark von diesen hohen Rangunterschieden beeinflußt. Wird im Erhebungsbereich 1 die Kammer 17 (Konstanz) bei der Rangkorrelation nicht berücksichtigt, so verbessert sich der Korrelationskoeffizient auf 0,4505, jedoch ist auch dieser Wert nicht gegen Null gesichert. Wenn man jedoch zusätzlich noch die Kammer Kiel ausklammert, ergibt sich ein signifikanter Korrelationskoeffizient (0,6644, Sicherheitsniveau von 95 %). Für die Regionen führt auch ein Ausklammern der Bezirke Kiel und Konstanz nicht zu einem signifikanten Rangkorrelationskoeffizienten; der Wert von 0,3429 ist nicht hoch genug, um die Nullhypothese zurückzuweisen.

Die Tabellen 48 - 50 geben die sonstigen Weiterbildungskosten nach Erhebungsbereichen und Kammern wieder. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind nicht gegen Null gesichert.

Eine Untersuchung der Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen läßt zwar beträchtliche Unterschiede

zwischen den einzelnen IHK- und HWK-Bezirken erkennen; aufgrund der berechneten F-Werte kann die Nullhypothese jedoch nicht abgelehnt werden:

- interne Weiterbildung F = 1,2433 (13;97) (Tab. 51)
- externe Weiterbildung F = 0,9214 (16;203) (Tab. 52)
- interne und/oder externe Weiterbildung F = 0,9763 (16;219) (Tab. 53)
- sonstige Weiterbildung F = 1,4185 (16;46) (Tab. 54)

Auch wenn man die Regionen nach den jeweils vertretenen Erhebungsbereichen in reine IHK-Regionen, reine HWK-Regionen und "gemischte Regionen" zusammenfaßt (Tab. 55 - 57), zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede:

- interne Weiterbildung t = 1,2847 (34) (Tab. 55)
- externe Weiterbildung F = 0,5974 (2;217) (Tab. 56)
- interne und/oder externe Weiterbildung F = 0,6060 (2;233) (Tab. 57)

Es wurde ferner geprüft, ob die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr ein Stadt-Land-Gefälle aufweisen, und zwar, ob die pro Beschäftigten entstehenden Kosten von der Gemeindegröße des Firmensitzes abhängen bzw. davon, wie weit der Standort des Betriebes von der nächsten Großstadt entfernt ist. Eine Abhängigkeit von diesen Variablen in dem Sinne, daß die Weiterbildungskosten mit zunehmender Einwohnerzahl und mit abnehmender Entfernung zur nächsten Großstadt steigen, könnte damit begründet werden, daß das Weiterbildungsangebot in städtischen Regionen größer ist und die Weiterbildungspolitik der Betriebe von diesem Angebot beeinflußt wird. Diese Begründung scheint zumindest für die externe Weiterbildung plausibel. Die in den Tabellen 58 - 63 dargestellten Werte lassen ein gewisses Stadt-Land-Gefälle der Weiterbildungskosten erkennen; es ergibt sich jedoch kein einheitliches Bild, d.h. die Kosten steigen nicht in allen Fällen mit steigender Einwohnerzahl und abnehmender Entfernung zur nächsten Großstadt. Dies ist zum Teil auf die Einflüsse der beiden Ausreißerbetriebe zurückzuführen. Aufgrund der starken Streuungen innerhalb der Gruppen - die Variationskoeffizienten liegen teilweise über 200 % - können keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen nachgewiesen werden. Die Varianzanalyse liefert folgende Ergebnisse:

- int. WB	Großstadtnähe	F = 1,5682 (3;107)	(Tab. 58)
- ext. WB	Großstadtnähe	F = 0,1010 (3;216)	(Tab. 59)
- int. und/oder ext. WB	Großstadtnähe	F = 1,8025 (3;232)	(Tab. 60)
- int. WB	Einwohnerzahl	F = 1,0466 (2;108)	(Tab. 61)
- ext. WB	Einwohnerzahl	F = 0,3087 (2;217)	(Tab. 62)
- int. und/oder ext. WB	Einwohnerzahl	F = 2,2228 (2;233)	(Tab. 63)

Auch die Ergebnisse der Alternativrechnungen - ohne allgemeine Bildungskosten, ohne Ausreißerbetriebe, ohne HWK-Bereich - erlauben es nicht, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % zurückzuweisen. Ein Stadt-Land-Gefälle der Weiterbildungskosten kann nicht nachgewiesen werden.

Tabelle 38

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	616,31	413,47	67,1	713,35	600,56	84,2	2
Hamburg	205,96	194,49	94,4	228,26	232,41	101,8	11
Hildesheim	40,96	-	-	40,96	-	-	1
Münster	9,83	-	-	9,83	-	-	1
Dortmund	135,13	87,82	65,0	129,10	124,46	96,4	2
Bochum	65,80	-	-	65,80	-	-	1
Köln	138,42	92,40	66,8	179,47	119,51	66,6	7
Aachen	188,68	240,59	127,5	253,77	278,12	109,6	5
Wiesbaden	61,81	38,83	62,8	59,94	47,82	79,8	3
Ludwigshafen	197,63	148,51	75,1	256,90	226,10	88,0	2
Regensburg	31,29	-	-	31,29	-	-	1
Stuttgart	96,97	52,24	53,9	108,72	73,52	67,6	13
München	114,91	165,31	143,9	135,49	203,43	150,1	4
Konstanz	143,73	70,01	48,7	128,09	71,85	56,1	4
Durchschnitt	140,19	170,99	122,0	175,96	207,92	118,2	57

Tabelle 39

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	55,40	68,92	124,4	179,45	264,48	147,4	4
Hamburg	64,61	58,01	89,8	79,15	63,83	80,6	4
Hildesheim	91,70	26,77	29,2	88,89	38,06	42,8	2
Münster	12,86	12,53	97,5	40,98	53,11	129,6	3
Dortmund	475,87	-	-	475,87	-	-	1
Bochum	67,53	103,50	153,3	59,02	80,19	135,9	8
Köln	101,15	63,02	62,3	110,15	79,68	72,3	3
Aachen	18,73	9,78	52,2	31,54	19,55	62,0	6
Wiesbaden	18,44	14,92	80,9	39,11	36,04	92,2	2
Ludwigshafen	45,00	48,90	108,9	70,66	78,18	110,6	2
Regensburg	181,29	73,08	40,3	189,87	159,49	84,0	4
Stuttgart	165,61	123,63	74,7	256,25	161,01	62,8	6
München	58,65	1,94	3,3	59,27	2,87	4,8	2
Konstanz	315,14	-	-	315,14	-	-	1
Durchschnitt	70,75	94,47	133,5	119,85	141,54	118,1	48

Tabelle 40

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

Handwerksbetriebe

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	-	-	-	-	-	-	-
Köln	1.398,60	906,17	64,8	1.546,27	1.260,71	81,5	3
Aachen	252,46	110,62	43,8	140,08	149,34	106,6	3
Kaiserslautern	-	-	-	-	-	-	-
Regensburg	-	-	-	-	-	-	-
Reutlingen	-	-	-	-	-	-	-
Durchschnitt	624,58	747,89	119,7	843,18	1.112,61	132,0	6

Tabelle 41

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	49,38	32,16	65,1	61,47	49,33	80,3	3
Hamburg	76,46	106,70	139,5	91,30	142,97	156,6	13
Hildesheim	35,78	15,61	43,6	51,52	31,35	60,9	2
Münster	16,45	4,16	25,3	17,57	6,09	34,7	2
Dortmund	51,08	36,40	71,3	44,51	43,22	97,1	3
Bochum	13,12	-	-	13,12	-	-	1
Köln	116,47	106,22	91,2	113,57	157,08	138,3	8
Aachen	24,96	23,17	92,8	35,01	27,52	78,6	5
Wiesbaden	27,80	10,69	38,4	24,87	16,74	67,3	4
Ludwigshafen	9,90	3,56	35,9	9,79	4,15	42,4	4
Regensburg	10,55	5,23	49,6	13,10	8,47	64,7	3
Stuttgart	44,57	56,24	126,2	61,83	66,00	106,7	16
München	48,30	54,23	112,3	50,68	63,34	125,0	4
Konstanz	392,99	586,47	149,2	243,56	533,52	219,1	6
Durchschnitt	74,70	190,43	254,9	75,29	173,00	229,8	74

Tabelle 42

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	26,24	39,83	151,8	69,03	99,73	144,5	8
Hamburg	98,33	54,17	55,1	104,44	63,77	61,1	5
Hildesheim	116,15	72,69	62,6	95,54	75,45	79,0	8
Münster	67,80	29,88	44,1	97,89	90,82	92,8	4
Dortmund	40,78	59,42	145,7	102,53	131,78	128,5	10
Bochum	40,52	36,38	89,8	106,19	214,14	201,7	12
Köln	84,48	33,63	39,8	90,97	55,49	61,0	6
Aachen	36,95	21,00	56,8	56,06	31,46	56,1	9
Wiesbaden	208,65	816,20	391,1	863,88	1.712,37	198,2	4
Ludwigshafen	97,47	32,19	33,0	82,83	68,61	82,8	3
Regensburg	18,97	27,49	144,9	81,62	56,79	69,6	4
Stuttgart	55,72	122,64	219,8	120,55	174,96	145,1	11
München	21,55	24,51	113,7	33,14	28,00	84,5	7
Konstanz	44,51	31,90	71,7	52,88	64,98	122,9	14
Durchschnitt	56,70	170,75	301,2	113,42	345,67	304,8	105

Tabelle 43

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

Handwerksbetriebe

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	44,44	17,19	38,7	49,08	49,09	100,0	3
Köln	216,87	257,98	119,0	222,62	282,47	126,9	5
Aachen	215,48	347,10	161,1	189,55	338,90	178,8	15
Kaiserslautern	118,18	266,95	225,9	215,97	398,30	184,4	8
Regensburg	96,10	59,22	61,6	115,65	66,70	57,7	5
Reutlingen	180,53	148,51	82,3	222,83	185,09	83,1	5
Durchschnitt	145,16	253,37	174,6	183,50	287,18	156,5	41

Tabelle 44

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	558,19	421,09	75,4	537,04	553,15	103,0	3
Hamburg	262,49	246,54	93,9	271,00	276,69	102,1	13
Hildesheim	70,80	1,19	1,7	72,00	2,38	3,3	2
Münster	22,65	0,59	2,6	22,49	0,86	3,8	2
Dortmund	155,88	132,03	84,7	130,58	158,44	121,3	3
Bochum	78,92	-	-	78,92	-	-	1
Köln	212,94	123,47	58,0	270,61	219,57	81,1	8
Aachen	145,42	227,26	156,3	206,27	272,36	132,0	7
Wiesbaden	51,67	43,46	84,1	69,82	61,14	87,6	4
Ludwigshafen	109,13	147,13	134,8	179,82	221,54	123,2	3
Regensburg	30,13	13,23	43,9	23,53	15,90	67,6	3
Stuttgart	135,17	94,61	70,0	150,16	127,18	84,7	16
München	163,21	164,34	100,7	186,17	198,04	106,4	4
Konstanz	484,58	534,11	110,2	328,96	498,72	151,6	6
Durchschnitt	185,13	244,42	132,0	205,50	258,61	125,8	75

Tabelle 45

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	72,91	102,64	140,8	158,75	293,66	185,0	8
Hamburg	124,16	104,23	84,0	123,04	103,65	84,2	7
Hildesheim	171,59	72,94	42,5	117,77	85,17	72,3	8
Münster	76,06	37,97	49,9	128,64	136,87	106,4	4
Dortmund	40,78	59,42	145,7	102,53	131,78	128,5	10
Bochum	104,24	127,80	122,6	116,43	198,91	170,8	15
Köln	108,44	33,27	30,7	125,31	48,22	38,5	7
Aachen	26,07	20,10	77,1	63,07	36,13	57,3	11
Wiesbaden	207,60	781,97	376,7	706,75	1.523,87	215,6	5
Ludwigshafen	114,47	32,49	28,4	97,46	61,70	63,3	4
Regensburg	193,44	81,72	42,2	257,20	195,57	90,0	5
Stuttgart	199,34	217,61	109,2	238,63	295,03	123,6	12
München	30,96	42,11	136,0	43,82	43,53	99,3	8
Konstanz	50,87	51,47	101,2	75,40	98,24	130,3	14
Durchschnitt	93,13	187,15	201,0	145,85	346,51	237,8	118

Tabelle 46

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

Handwerksbetriebe

- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	44,45	17,20	38,7	49,09	49,12	100,1	3
Köln	525,96	773,78	147,1	958,65	1.286,81	134,2	6
Aachen	276,80	370,92	134,0	203,97	344,31	168,8	16
Kaiserslautern	118,17	266,95	225,9	215,96	398,29	184,4	8
Regensburg	96,08	59,21	61,6	115,65	66,69	57,7	5
Reutlingen	180,50	148,49	82,3	222,82	185,08	83,1	5
Durchschnitt	207,46	405,91	195,7	292,62	587,99	200,9	43

Tabelle 47

Rangkorrelationen zwischen dem Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten (BIP) und den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten (WBK) (Basis: gewichtete Durchschnitte)
- interne und externe Weiterbildung -

a) Erhebungsbereich 1 (r = 0,2792)

Kammer Nr.	3	8	6	16	10	11	14	5	7	9	2	17	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Rangplatz WBK	3	4	6	5	12	9	8	14	10	7	1	2	11	13

b) Erhebungsbereich 2 (r = - 0,024)

Kammer Nr.	3	8	6	16	10	11	14	5	7	9	2	17	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Rangplatz WBK	5	7	12	13	1	6	2	9	8	14	10	11	4	3

c) Erhebungsbereich 3 (r = 0,600)

Kammer Nr.	8		12		9		1		15		13	
Rangplatz BIP	1		2		3		4		5		6	
Rangplatz WBK	1		4		2		6		3		5	

d) Region (r = 0,1520)

Kammer Nr.	3	8	6	16	12	10	11	14	5	7	9	1	2	17	15	4	13
Rangplatz BIP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rangplatz WBK	3	4	12	8	9	14	10	7	17	11	6	15	1	2	5	13	16

Tabelle 48

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- sonstige Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	28,91	4,82	16,7	27,78	7,01	25,2	2
Hamburg	9,56	10,62	111,1	8,09	9,83	121,5	10
Hildesheim	6,52	-	-	6,52	-	-	1
Münster	-	-	-	-	-	-	-
Dortmund	-	-	-	-	-	-	-
Bochum	-	-	-	-	-	-	-
Köln	116,84	84,90	72,7	92,64	124,83	134,7	2
Aachen	2,50	0,28	11,2	2,67	0,46	17,2	2
Wiesbaden	-	-	-	-	-	-	-
Ludwigshafen	5,03	-	-	5,03	-	-	1
Regensburg	1,22	-	-	1,22	-	-	1
Stuttgart	1,87	0,20	10,7	1,45	0,72	49,7	3
München	1,60	-	-	1,60	-	-	1
Konstanz	4,90	-	-	4,90	-	-	1
Durchschnitt	10,33	28,76	278,41	14,61	36,63	250,7	24

Tabelle 49

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- sonstige Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	3,20	0,13	4,1	3,27	0,21	6,4	2
Hamburg	10,55	19,03	180,4	41,91	67,77	161,7	4
Hildesheim	1,19	3,57	300,0	10,99	14,76	134,3	2
Münster	5,82	7,40	127,1	8,72	11,24	128,9	2
Dortmund	52,20	73,82	141,4	85,75	114,44	133,5	2
Bochum	34,93	8,03	23,0	30,19	24,98	82,7	4
Köln	-	-	-	-	-	-	-
Aachen	10,71	5,74	53,6	14,02	13,85	98,8	4
Wiesbaden	0,83	-	-	0,83	-	-	1
Ludwigshafen	-	-	-	-	-	-	-
Regensburg	3,22	7,30	226,7	16,70	13,85	82,9	3
Stuttgart	6,25	-	-	6,25	-	-	1
München	1,45	0,45	31,0	1,31	0,67	51,1	2
Konstanz	49,30	31,34	63,6	65,33	72,24	110,6	4
Durchschnitt	19,43	23,64	137,1	28,49	46,58	163,5	31

Tabelle 50

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Kammern

Handwerksbetriebe

- sonstige Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	100,00	-	-	100,00	-	-	1
Köln	-	-	-	-	-	-	-
Aachen	12,26	5,73	46,7	15,32	6,89	45,0	3
Kaiserslautern	25,00	4,51	18,0	21,97	7,50	34,1	2
Regensburg	52,63	-	-	52,63	-	-	1
Reutlingen	36,36	-	-	36,36	-	-	1
Durchschnitt	32,69	22,18	67,8	34,86	29,74	85,3	8

Tabelle 51

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Region	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	-	-	-	-	-	-	-
Kiel	506,20	433,55	85,6	357,42	436,02	122,0	6
Hamburg	201,15	193,16	96,0	188,50	210,03	111,4	15
Hildesheim	46,41	17,98	38,7	72,92	38,60	52,9	3
Münster	10,79	7,19	66,6	33,19	46,07	138,8	4
Dortmund	140,97	97,65	69,3	244,69	218,70	89,3	3
Bochum	67,22	93,61	139,3	59,77	75,05	125,6	9
Köln	139,20	108,57	78,0	478,89	802,63	167,6	13
Aachen	175,10	234,96	134,2	134,17	194,29	144,8	14
Wiesbaden	53,21	39,39	74,0	51,61	39,98	77,5	5
Ludwigshafen	164,87	147,52	89,5	163,78	175,04	106,9	4
Kaiserslautern	-	-	-	-	-	-	-
Regensburg	48,80	54,24	111,1	158,15	155,27	98,2	5
Stuttgart	98,84	56,53	57,2	155,30	125,57	80,9	19
Reutlingen	-	-	-	-	-	-	-
München	110,67	159,66	144,3	110,08	162,43	147,6	6
Konstanz	144,32	70,61	48,9	165,50	104,25	63,0	5
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 52

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Region	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	44,44	17,19	38,7	49,08	49,09	100,0	3
Kiel	44,91	34,99	77,9	66,97	86,39	129,0	11
Hamburg	77,27	105,31	136,3	94,95	124,18	130,8	18
Hildesheim	47,45	42,16	88,9	86,73	69,87	80,6	10
Münster	32,50	29,28	90,1	71,12	81,71	114,9	6
Dortmund	45,12	51,25	113,6	89,14	118,25	132,7	13
Bochum	35,55	34,57	97,2	99,03	206,64	208,7	13
Köln	114,68	104,35	91,0	135,13	176,53	130,6	19
Aachen	27,23	45,11	165,7	121,48	251,01	206,6	29
Wiesbaden	45,16	258,61	572,7	444,37	1.207,44	271,7	8
Ludwigshafen	15,79	23,73	150,3	41,09	55,70	135,6	7
Kaiserslautern	118,17	266,95	225,9	215,97	398,30	184,4	8
Regensburg	12,32	15,13	122,8	78,67	65,63	83,4	12
Stuttgart	44,83	58,63	130,8	85,75	123,09	143,5	27
Reutlingen	180,51	148,51	82,3	222,83	185,09	83,1	5
München	40,47	49,02	121,1	39,52	41,86	105,9	11
Konstanz	358,49	566,42	158,0	110,09	292,97	266,1	20
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 53

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne und externe Weiterbildung -

Region	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	44,51	17,20	38,6	49,09	49,12	100,1	3
Kiel	464,47	426,38	91,8	261,92	390,87	149,2	11
Hamburg	256,26	243,63	95,1	219,22	238,72	108,9	20
Hildesheim	85,44	45,11	52,8	108,61	77,56	71,4	10
Münster	39,34	32,61	82,9	93,26	119,35	128,0	6
Dortmund	89,31	112,34	125,8	109,01	131,75	120,9	13
Bochum	99,77	116,39	116,7	114,09	192,40	168,6	16
Köln	207,01	132,75	64,1	418,76	746,93	178,4	21
Aachen	136,95	222,38	162,4	158,86	268,87	169,3	34
Wiesbaden	67,78	259,05	382,2	423,67	1.129,24	266,5	9
Ludwigshafen	109,85	137,37	125,1	132,76	142,13	107,1	7
Kaiserslautern	118,17	266,95	225,9	215,96	398,29	184,4	8
Regensburg	43,62	51,50	118,1	133,45	142,65	106,9	13
Stuttgart	136,94	100,59	73,5	188,07	215,49	114,6	28
Reutlingen	180,50	148,49	82,3	222,82	185,08	83,1	5
München	122,63	151,60	123,6	91,27	129,67	142,1	12
Konstanz	441,64	523,51	118,5	151,46	293,71	193,9	20
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

Tabelle 54

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- sonstige Weiterbildung -

Region	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	100,00	-	-	100,00	-	-	1
Kiel	26,80	8,44	31,5	15,52	14,71	94,8	4
Hamburg	9,60	11,08	115,4	17,75	37,12	209,1	14
Hildesheim	4,99	3,08	61,7	9,50	10,75	113,2	3
Münster	5,82	7,40	127,1	8,72	11,24	128,9	2
Dortmund	52,20	73,82	141,4	85,75	114,44	133,5	2
Bochum	34,93	8,03	23,0	30,19	24,98	82,7	4
Köln	116,84	84,90	72,7	92,64	124,83	134,7	2
Aachen	3,70	3,65	98,6	11,94	10,57	88,5	9
Wiesbaden	0,83	-	-	0,83	-	-	1
Ludwigshafen	5,04	-	-	5,04	-	-	1
Kaiserslautern	25,00	4,52	18,1	21,97	7,50	34,1	2
Regensburg	1,85	5,22	282,2	20,79	21,39	102,9	5
Stuttgart	1,89	0,37	19,6	2,65	2,47	93,2	4
Reutlingen	36,36	-	-	36,36	-	-	1
München	1,56	0,24	15,4	1,41	0,51	36,2	3
Konstanz	26,91	31,30	116,3	53,25	68,15	128,0	5
Durchschnitt Stichprobe	11,36	28,39	249,9	24,01	40,59	169,0	63

Tabelle 55

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	142,37	172,06	120,9	277,96	544,88	196,0	32
reine IHK-Regionen	130,36	165,12	126,7	151,23	189,10	125,0	59
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,76	294,68	156,9	111

Tabelle 56

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	102,70	213,62	208,0	186,82	296,93	158,9	16
"gemischte Regionen"	69,81	91,79	131,5	117,24	201,56	171,9	60
reine IHK-Regionen	72,93	204,90	281,0	104,03	317,33	305,0	144
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 57

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne und externe Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	102,70	213,62	208,0	186,82	296,93	158,9	16
"gemischte Regionen"	158,08	177,47	112,3	234,26	470,44	200,8	68
reine IHK-Regionen	175,12	253,44	144,7	172,94	344,21	199,0	152
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

Tabelle 58

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- interne Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	176,66	213,13	120,6	248,34	432,99	174,4	62
10 - 49	79,95	69,85	87,4	101,65	117,90	116,0	32
50 - 99	90,73	88,74	97,8	122,66	99,07	80,8	13
100 und mehr	143,30	73,83	51,5	121,61	86,55	71,2	4
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 59

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	68,02	113,30	166,6	121,86	369,35	303,1	91
10 - 49	25,00	37,34	149,4	103,15	192,49	186,6	78
50 - 99	38,47	37,19	96,6	98,42	203,65	206,9	36
100 und mehr	374,15	579,86	155,0	128,24	335,78	261,8	15
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 60

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- interne und externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	195,00	236,30	121,2	256,65	516,74	201,3	102
10 - 49	93,75	79,32	84,6	136,12	202,45	148,7	83
50 - 99	114,65	98,09	85,6	142,34	210,21	147,7	36
100 und mehr	453,26	538,13	118,7	173,58	334,11	192,5	15
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

Tabelle 61

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- interne Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	42,73	33,51	78,4	112,78	134,68	119,4	10
10.000 - 99.999	92,69	81,12	87,5	147,10	269,01	182,9	43
100.000 und mehr	178,39	213,28	119,6	230,84	395,61	171,4	58
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 62

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	36,42	50,78	139,4	107,85	200,94	186,3	48
10.000 - 99.999	77,44	251,39	324,6	98,68	215,04	217,9	88
100.000 und mehr	72,26	121,13	167,6	132,66	384,12	289,6	84
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 63

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- interne und externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	64,27	60,33	93,9	131,34	212,37	161,7	48
10.000 - 99.999	155,04	252,08	162,6	159,53	272,65	170,9	94
100.000 und mehr	197,31	237,48	120,4	254,31	513,73	202,0	94
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

2.1.3 Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

In den Tabellen 64 - 67 werden die Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildung pro Beschäftigten und Jahr nach der Beschäftigtenzahl dargestellt. Die durchschnittlichen Kosten für die internen Weiterbildungsmaßnahmen sowie für die interne und/oder externe Weiterbildung steigen zunächst und fallen ab 2.500 bzw. 5.000 Beschäftigten. Für die externe Weiterbildung lassen sich solche Aussagen nicht treffen. Hier werden die Werte stark durch die beiden Ausreißerbetriebe beeinflußt. Wenn man diese ausklammert, sind mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell abnehmende Kosten pro Beschäftigten festzustellen. Die Korrelationsrechnungen für die Weiterbildungskosten mit der Betriebsgröße ergeben für die gesamten Weiterbildungskosten pro Betrieb folgende Pearson-Korrelationskoeffizienten:

- interne Weiterbildung 0,6174
- externe Weiterbildung 0,3102
- interne und/oder externe Weiterbildung 0,5523

Diese Korrelationskoeffizienten sind bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 % gegen Null gesichert. Dagegen liegen die Korrelationskoeffizienten für die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr bei -0,10; das würde bedeuten, daß die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten mit zunehmender Beschäftigtenzahl fallen. Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % muß jedoch die Nullhypothese angenommen werden, d.h. zwischen der Betriebsgröße und den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr besteht kein statistischer Zusammenhang.

Die Varianzanalysen ergeben keine signifikanten F-Werte:

- interne Weiterbildung $F = 0,5793$ (3;107) (Tab. 64)
- externe Weiterbildung $F = 1,4801$ (3;216) (Tab. 65)
- interne und/oder externe Weiterbildung $F = 0,5246$ (3;232) (Tab. 67)

Auch wenn man ohne die allgemeinen Bildungskosten rechnet, liegen die F-Werte nicht im kritischen Bereich. Läßt man jedoch die beiden Ausreißerbetriebe unberücksichtigt, so zeigen sich bei der externen Weiterbildung signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. Tab. 66). Der F-Wert beträgt 3,0143 (3;214) und ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % gesichert.

Tabelle 64

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	76,78	109,40	142,4	210,07	439,15	209,0	52
1.000 - 2.499	218,66	249,46	114,1	211,58	249,37	117,9	30
2.500 - 4.999	143,54	144,93	101,0	144,11	153,60	106,6	21
5.000 und mehr	73,04	64,17	87,9	68,07	84,89	124,7	8
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 65

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	97,46	235,77	241,9	139,19	334,63	240,4	143
1.000 - 2.499	37,37	68,32	182,8	40,64	80,90	199,1	43
2.500 - 4.999	135,09	302,87	224,2	121,32	272,22	224,4	23
5.000 und mehr	42,26	59,01	139,6	51,04	67,42	132,1	11
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 66

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung - n_{218}

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	84,38	109,51	129,8	116,00	187,93	162,0	142
1.000 - 2.499	37,37	68,32	182,8	40,64	80,90	199,1	43
2.500 - 4.999	61,60	63,22	102,6	66,28	68,19	102,9	22
5.000 und mehr	42,26	59,01	139,6	51,04	67,42	132,1	11
Durchschnitt Stichprobe	49,84	69,57	139,6	92,84	154,61	166,5	218

Tabelle 67

Kosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne und externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	136,33	264,16	193,8	192,77	434,52	225,4	157
1.000 - 2.499	192,24	239,91	124,8	179,89	235,26	130,8	45
2.500 - 4.999	274,07	322,63	117,7	260,85	305,10	117,0	22
5.000 und mehr	94,35	91,64	97,1	92,17	114,00	123,7	12
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

2.1.4 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Wirtschaftszweigen

Die Auswertung nach Branchen läßt deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen erkennen. Die Kosten für die interne Fort- und Weiterbildung liegen zwischen den Extremwerten von DM 1,04 (Bergbau) und DM 425,85 (Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung) - Basis gewichtete Durchschnitte - bzw. zwischen DM 1,04 (Bergbau) und DM 582,28 (Dienstleistungen) - Basis ungewichtete Durchschnitte - . Für die stärker besetzten Wirtschaftszweige (mind. 5 Betriebe) ergibt sich die folgende Rangordnung:

1. Dienstleistungen	DM 582,28	(125,97)	(4)
2. Kreditinstitute	DM 299,42	(394,02)	(1)
3. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 251,25	(101,71)	(6)
4. Elektrotechnik	DM 224,61	(162,21)	(2)
5. Einzelhandel	DM 154,74	(115,03)	(5)
6. Großhandel	DM 139,28	(160,18)	(3)
7. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 113,84	(90,72)	(7)
8. Chemische Industrie	DM 54,57	(37,47)	(8)

Bei den in Klammern angegebenen Zahlen handelt es sich um die gewichteten Mittelwerte bzw. um die Rangplätze für die stärker besetzten Branchen bezogen auf die gewichteten Durchschnitte. Auch wenn man sich auf die stärker besetzten Wirtschaftszweige beschränkt, sind noch beträchtliche Unterschiede zwischen der "teuersten" und "billigsten Branche" festzustellen. Selbst bei den acht stärker besetzten Wirtschaftszweigen ist der Stichprobenumfang verhältnismäßig klein, so daß die Stichprobenwerte anfällig für atypische Betriebe und Ausreißer-Betriebe sind. Es fällt auf, daß die chemische Industrie am Ende der Rangskala erscheint. Die Ergebnisse der Varianzanalyse zu der Tabelle 68 - $F = 0{,}8992$ (16;94) - zeigen, daß die Unterschiede innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen sind. Die Alternativrechnungen liefern ebenfalls keine statistisch signifikanten Ergebnisse.

Die Kosten für die externe Weiterbildung liegen zwischen DM 158,31 (Elektrotechnik) und DM 17,50 (Einzelhandel) - gewichtete Durchschnitte - bzw. zwischen DM 454,78 (Dienstleistungen) und DM 18,09 (Chemische Industrie) - ungewichtete

Durchschnitte -. Die Dienstleistungsbranche sowie die elektrotechnische Industrie gehören wie bei der internen Fort- und Weiterbildung in die Spitzengruppe, und die Chemische Industrie weist auch niedrige Kosten für die externe Weiterbildung auf. Die mit 10 und mehr Betrieben vertretenen Wirtschaftszweige haben die folgenden Kosten für die externe Weiterbildung:

1. Dienstleistungen	DM 454,78	(129,69)	(3)
2. Kreditinstitute	DM 151,69	(144,83)	(2)
3. Holz-, Papier- und Druckgewerbe	DM 140,05	(58,98)	(5)
4. Elektrotechnik	DM 131,84	(158,31)	(1)
5. Baugewerbe	DM 128,37	(22,33)	(8)
6. Einzelhandel	DM 111,37	(17,50)	(9)
7. Großhandel	DM 105,90	(68,66)	(4)
8. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 77,14	(25,38)	(7)
9. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 34,50	(36,97)	(6)

Dieses Bild entspricht in etwa dem für die interne Weiterbildung. Der zur Tabelle 69 gehörende F-Wert beträgt 1,1923 (17;202); die Unterschiede sind auf dem 95 %-Signifikanzniveau nicht gesichert. Wenn man jedoch die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer in 7 Gruppen zusammenfaßt, ergibt sich ein signifikanter F-Wert: 3,1042 (6;213). Die Nullhypothese kann mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % zurückgewiesen werden.

Die weiteren Alternativrechnungen für die internen bzw. externen Weiterbildungskosten (ohne allgemeine Bildungskosten, ohne Ausreißer) haben keine Verbesserungen der Ergebnisse zur Folge.

Die betrieblichen Weiterbildungskosten für die interne und/oder externe Weiterbildung liegen zwischen den Extremwerten DM 501,64 (Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung) und DM 23,54 (Bergbau) - gewichtete Durchschnitte - bzw. zwischen DM 708,01 (Dienstleistungen) und DM 23,54 (Bergbau) - ungewichtete Durchschnitte - . Mit Ausnahme des Dienstleistungsbereichs sind diese Branchen jedoch nur schwach besetzt, so daß die Frage nicht beantwortet werden kann, ob es sich bei den oben angeführten Wirtschaftszweigen um typische "Billigbranchen" oder "Teuerbranchen"

handelt. Die mit 10 und mehr Betrieben besetzten Wirtschaftszweige haben die folgenden Kosten für die interne und/oder externe Weiterbildung:

1. Dienstleistungen	DM 708,01	(174,75)	(4)
2. Elektrotechnik	DM 287,53	(284,10)	(2)
3. Kreditinstitute	DM 257,14	(462,91)	(1)
4. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 199,71	(126,98)	(6)
5. Einzelhandel	DM 159,55	(74,75)	(8)
6. Großhandel	DM 158,73	(195,68)	(3)
7. Baugewerbe	DM 126,16	(38,43)	(10)
8. Holz-, Papier- und Druckgewerbe	DM 145,09	(61,35)	(9)
9. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 130,89	(117,54)	(7)
10. Versicherungsgewerbe	DM 92,49	(166,37)	(5)

Die in der Tabelle 70 dargestellten Kostenunterschiede sind statistisch signifikant. Der F-Wert von 1,9658 (17;218) ist mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % gesichert.

Tabelle 68

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	224,55	62,61	27,8	185,56	104,19	56,1	2
11	Bergbau	1,04	-	-	1,04	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	37,47	38,81	103,5	54,57	45,89	84,1	5
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	425,85	-	-	425,85	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	101,71	89,99	88,4	251,25	525,61	209,2	10
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	90,72	65,74	72,5	113,84	112,63	98,9	18
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	162,21	255,92	157,7	224,61	293,87	130,8	19
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	55,38	-	-	55,38	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	17,63	17,20	100,5	25,24	27,72	109,8	3
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	109,70	-	-	109,70	-	-	1
30/31	Baugewerbe	23,19	28,50	122,8	56,25	48,73	86,6	4
40/41	Großhandel	160,18	109,96	68,6	139,28	184,73	132,6	9
43	Einzelhandel	115,03	89,37	77,6	154,74	151,72	98,0	18
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	399,21	26,46	6,6	268,82	188,16	70,0	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	394,02	180,72	45,8	299,42	204,95	68,4	7
61	Versicherungsgewerbe	106,12	48,51	45,7	77,48	64,85	83,7	4
70/71	Dienstleistungen	125,97	139,19	110,5	582,28	1.045,88	179,6	6
Durchschnitt Stichprobe		132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 69

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	122,18	42,39	34,6	97,18	50,06	51,5	3
11	Bergbau	22,50	-	-	22,50	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	23,49	9,02	38,4	18,09	10,50	58,0	5
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	75,79	-	-	75,79	-	-	1
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	26,40	27,64	104,7	37,90	42,33	111,7	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	36,97	44,77	121,1	34,50	41,26	119,6	14
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	25,38	27,09	106,8	77,14	134,11	173,9	33
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	158,31	347,33	219,4	131,84	262,58	199,2	27
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	58,98	164,75	279,3	140,05	348,64	248,9	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	20,56	24,14	117,4	38,22	43,86	114,8	7
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	25,44	32,11	126,2	27,52	34,16	124,1	8
30/31	Baugewerbe	22,33	33,39	149,5	128,37	189,12	147,3	12
40/41	Großhandel	68,66	58,80	85,6	105,90	134,60	127,1	18
43	Einzelhandel	17,50	42,93	245,3	111,37	225,44	202,4	38
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	50,92	33,42	65,6	43,27	42,29	97,7	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	144,83	118,09	81,5	151,69	129,61	85,4	15
61	Versicherungsgewerbe	137,25	95,49	69,5	76,86	79,81	103,8	8
70/71	Dienstleistungen	129,69	537,64	414,5	454,78	1.002,72	220,5	11
Durchschnitt Stichprobe		72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 70

Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- interne und externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	346,20	105,49	30,5	220,88	162,03	73,4	3
11	Bergbau	23,54	-	-	23,54	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	42,93	27,00	62,9	51,90	39,61	76,3	7
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	501,64	-	-	501,64	-	-	1
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	26,40	27,65	104,7	37,90	42,34	111,7	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	126,98	104,91	82,6	199,71	433,75	217,2	15
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	117,54	88,78	75,5	130,89	176,87	135,1	35
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	284,10	389,50	137,1	287,53	348,69	121,3	27
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	61,35	164,96	268,9	145,09	347,55	239,5	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	29,54	36,63	124,0	49,04	54,90	111,9	7
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	82,92	56,22	67,8	32,43	44,01	135,7	7
30/31	Baugewerbe	38,43	37,11	96,6	126,16	173,17	137,3	14
40/41	Großhandel	195,08	145,89	74,8	158,73	219,08	138,0	20
43	Einzelhandel	74,75	89,36	119,5	159,55	236,92	148,5	41
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	364,45	135,27	37,1	132,89	167,33	125,9	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	462,91	260,75	56,3	257,14	246,51	95,9	17
61	Versicherungsgewerbe	166,37	66,20	39,8	92,49	73,42	79,4	10
70/71	Dienstleistungen	174,75	368,32	210,8	708,01	1.235,91	174,6	12
Durchschnitt Stichprobe		171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

2.1.5 Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach Berufsgruppen

In den Tabellen 71 - 73 werden die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit der Beschäftigten zu den Berufsgruppen "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" analysiert. Etwa ein Drittel aller Betriebe konnte die Kosten nicht nach Berufsgruppen getrennt angeben. Die gesamten Weiterbildungskosten der Betriebe werden jeweils auf die betroffenen Beschäftigten, d.h. auf die gewerblich-technischen, kaufmännischen oder insgesamt Beschäftigten bezogen.

Zwischen den gewichteten und ungewichteten Mittelwerten zeigen sich z.T. beträchtliche Unterschiede, so daß auf der Grundlage der gewichteten Durchschnitte die Weiterbildung der kaufmännischen Beschäftigten relativ teurer ist als die der gewerblich-technischen Mitarbeiter, während die Gruppe der gewerblich-technischen Beschäftigten an der Spitze liegt, sofern man die ungewichteten Durchschnittswerte zugrunde legt. Die Kosten für die interne Weiterbildung - gewichtete Durchschnitte - liegen pro kaufmännischen Beschäftigten mit DM 313,72 etwa 5mal so hoch wie pro gewerblich-technischen Beschäftigten (DM 59,38). Bei der externen Weiterbildung bzw. bei den gesamten Weiterbildungskosten sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen nicht so stark. Für die externe Weiterbildung (gewichtete Durchschnitte) werden pro kaufmännischen Beschäftigten DM 114,61 ausgegeben; das ist etwa das 2,5fache des Betrages für die gewerblich-technischen Mitarbeiter. Die gesamten (internen und/oder externen) Weiterbildungskosten pro Beschäftigten liegen im kaufmännischen Bereich mit DM 300,89 pro Beschäftigten etwa 3mal so hoch wie im gewerblich-technischen Bereich (DM 99,36).

Wenn man die ungewichteten Durchschnitte untersucht, die auch für die statistischen Tests zugrunde zu legen sind, ändert sich die Rangordnung der Berufsgruppen; für die gewerblich-technischen Mitarbeiter wird im Durchschnitt mehr als für die kaufmännischen Mitarbeiter ausgegeben. Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind jedoch geringer als bei den gewichteten Mittelwerten. Für die gewerblich-technischen (kaufmännischen) Beschäftigten entstehen pro Kopf die folgenden Kosten - ungewichtete Durchschnitte -:

- interne Weiterbildung DM 305,30 (260,20)
- externe Weiterbildung DM 206,66 (142,36)
- interne und/oder externe Weiterbildung DM 301,71 (237,29).

In den Fällen, in denen nicht nach Beschäftigtengruppen differenziert werden konnte und in denen die Kosten auf die Gesamtzahl der Beschäftigten umgelegt werden müssen, sind die Kosten pro Beschäftigten niedriger als die Durchschnittswerte der Stichprobe. Die Varianzanalyse liefert die folgenden Werte:

- interne Weiterbildung F = 1,3980 (2;108) (Tab. 71)
- externe Weiterbildung F = 2,7625 (2;217) (Tab. 72)
- interne und/oder externe Weiterbildung F = 1,6082 (2;233) (Tab. 73).

Diese Werte reichen nicht, um auf dem 95 %-Signifikanzniveau die Nullhypothese zu verwerfen. Die isolierte Betrachtung der Gruppen "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" zeigt die folgenden t-Werte:

- Tabelle 71 t = 0,3341 (35)
- Tabelle 72 t = 1,0617 (104)
- Tabelle 73 t = 0,8024 (119)

Auch diese Werte erlauben es nicht, die Nullhypothese zurückzuweisen. Die Differenz der Mittelwerte ist bei den hohen Streuungen - die Variationskoeffizienten liegen in der Hälfte der Fälle über 200 % - und den verhältnismäßig kleinen Stichproben zu gering.

Eine Untersuchung der Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Beschäftigtenstruktur (= Anteil der kaufmännischen bzw. gewerblich-technischen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten) läßt keine statistisch gesicherten Unterschiede und Zusammenhänge erkennen.

Im Abschnitt 2.1.3 wird das Ergebnis der Korrelationsrechnungen für die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr mit der Gesamtzahl der Beschäftigten dargestellt. Dabei wurden keine statistisch signifikanten Korrelationskoeffizienten ermittelt. Die Korrelationen der Weiterbildungskosten pro gewerblich-technischen (kaufmännischen) Beschäftigten mit der Zahl der gewerblich-technischen (kaufmännischen) Beschäftigten führten zu

folgenden Pearson-Korrelationskoeffizienten:

- interne Weiterbildung -0,2736 (0,1346)
- externe Weiterbildung -0,1424 (-0,0627)
- interne und/oder externe Weiterbildung -0,1320 (0,0867)

Diese Korrelationskoeffizienten sind jedoch auf dem 95 %-Signifikanzniveau nicht gegen Null gesichert. Es muß also angenommen werden, daß zwischen der Höhe der Kosten pro gewerblich-technischen oder kaufmännischen Beschäftigten und der Zahl der entsprechenden Beschäftigten kein statistisch gesicherter Zusammenhang besteht.

Tabelle 71

Kosten pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich - technisch	59,38	78,26	131,8	305,30	632,04	207,0	26
kaufmännisch	313,72	335,67	107,0	260,20	329,84	126,8	38
nicht differenziert	144,21	170,35	118,1	160,17	201,24	125,6	47
Durchschnitt	146,73	201,84	137,6	228,41	379,89	166,3	111

Tabelle 72

Kosten pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	47,73	144,57	302,9	206,66	488,56	236,4	77
kaufmännisch	114,61	114,01	99,5	142,36	202,28	142,1	72
nicht differenziert	81,14	227,55	280,4	80,46	172,67	214,6	71
Durchschnitt	78,03	197,21	252,7	144,89	325,00	224,3	220

1) bezogen auf die jeweils betroffenen Beschäftigten (gewerblich-technisch, kaufmännisch, Beschäftigte insgesamt). Da die Bezugsbasis eine andere als in den vorherigen Tabellen ist, weichen die Werte in der Summenzeile von den vorher ausgewiesenen Durchschnittswerten für die Stichprobe ab.

Tabelle 73

Kosten pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- interne und externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	99,36	175,16	176,3	301,71	633,19	209,9	79
kaufmännisch	300,89	336,11	111,7	237,29	335,15	141,2	82
nicht differenziert	190,06	265,53	139,7	175,07	242,68	138,6	75
Durchschnitt	187,71	268,94	143,3	239,08	436,28	182,5	236

1) bezogen auf die jeweils betroffenen Beschäftigten (gewerblich-technisch, kaufmännisch, Beschäftigte insgesamt). Da die Bezugsbasis eine andere als in den vorherigen Tabellen ist, weichen die Werte in der Summenzeile von den vorher ausgewiesenen Durchschnittswerten für die Stichprobe ab.

2.2 Kosten pro Teilnehmer

2.2.1 Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen

Für die innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung entstehen pro Teilnehmer die folgenden Kosten:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Besch.	DM 1.802,50	(690,07)[1]
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Besch.	DM 658,19	(588,69)
- Handwerksbetriebe	DM 1.110,80	(1.118,44)
- IHK (hochgerechnet)	DM 1.076,03	(625,71)
- BRD (hochgerechnet)	DM 1.076,36	(630,44)

Zwischen den gewichteten und den ungewichteten Durchschnitten bestehen im Erhebungsbereich 1 beträchtliche Unterschiede. Der ungewichtete liegt 2,6mal so hoch wie der gewichtete Wert. Die Varianzanalyse für die Kosten der internen Weiterbildung ergibt einen F-Wert von 2,2161 (2;107); der Wert liegt auf dem 95 %-Signifikanzniveau im Annahmebereich. Der t-Test für die Erhebungsbereiche 1 und 2 liefert einen Wert von 2,2179 (60), der es mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % erlaubt, die Nullhypothese zurückzuweisen. Die Tabelle 75 gibt die internen Weiterbildungskosten pro Teilnehmer ohne die allgemeinen Bildungskosten wieder. Die Streuung liegt höher als die in der Tabelle 74 gezeigte Streuung; der F-Wert beträgt 1,9468 (2;107) und fällt in den Annahmebereich. Für die stärker besetzten Erhebungsbereiche 1 und 2 beträgt Student's t = 2,0786 (59). Der Wert berechtigt dazu, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % abzulehnen.

Vergleicht man die Kosten pro Teilnehmer für die interne Weiterbildung mit den entsprechenden Kosten für die externe Weiterbildung, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Im Handwerksbereich wird für die interne Weiterbildung 1,7mal (2,1mal) soviel wie für die externe Weiterbildung ausgegeben. Die im Erhebungsbereich 1 für die externe Weiterbildung entstehenden Kosten - gewichtete Durchschnitte - sind etwa zweimal so hoch wie die Kosten der internen Weiterbildung. Bei den ungewichteten Werten für die Erhebungsbereiche 1 und 2 bzw. den gewichteten Mittelwerten im Erhebungsbereich 2 sind die Differenzen

1) ungewichtete (gewichtete) Durchschnitte

zwischen interner und externer Weiterbildung relativ gering. Die Unterschiede sind vor allem durch die unterschiedliche Dauer der internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen begründet (vgl. Abschnitt 3.2). Zwischen der Dauer der Veranstaltung (in der Arbeitszeit) und den Kosten pro Teilnehmer besteht erwartungsgemäß ein starker Zusammenhang. Die Korrelationskoeffizienten betragen für die interne Weiterbildung 0,9581 und für die externe Weiterbildung 0,7466. Diese Werte sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 % gegen Null gesichert. Bei der externen Weiterbildung werden folgende ungewichtete (gewichtete) Durchschnitte ermittelt:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Besch.	DM	1.537,29	(1.344,89)
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Besch.	DM	736,59	(753,30)
- Handwerksbetriebe	DM	641,21	(525,22)
- IHK (hochgerechnet)	DM	960,76	(933,32)
- BRD (hochgerechnet)	DM	980,24	(909,86)

Die Varianzanalyse liefert einen F-Wert von 10,1117 (2;216); mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % kann angenommen werden, daß die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht zufälliger Natur sind. Eine getrennte Analyse für die Erhebungsbereiche 1 und 2 ergibt einen t-Wert von 3,5986 (99); die Kosten in den beiden Stichproben-Schichten im IHK-Bereich unterscheiden sich mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % nicht zufällig voneinander. Auch wenn man die allgemeinen Bildungskosten nicht berücksichtigt (vgl. Tabelle 77), ergeben sich signifikante Werte für die statistischen Prüfgrößen: der F-Wert beträgt 10,8701 (2;216), und der t-Wert für die Erhebungsbereiche 1 und 2 liegt bei 3,4781 (100); beide Werte lassen bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % die Ablehnung der Nullhypothese zu.

Die Tabellen 78 und 79 geben die Verteilung der Weiterbildungskosten pro Teilnehmer nach Kostengrößenklassen wieder. Sowohl bei der internen als auch bei der externen Weiterbildung liegen die Kosten in der Mehrzahl der Fälle unter DM 1.000 pro Teilnehmer. Zwischen den einzelnen Erhebungsbereichen zeigen sich jedoch beträchtliche Unterschiede. Kosten für die interne Weiterbildung von weniger als DM 500 pro Teilnehmer haben:

- 23,2 % der IHK-Großbetriebe
- 56,2 % der IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe
- 3 von 6 Handwerksbetrieben der Stichprobe
- 52,4 % der Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik.

Die 1.000-DM-Grenze wird unterschritten von

- 57,1 % der IHK-Großbetriebe
- 79,1 % der IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe
- 4 Handwerksbetrieben (66,7 %)
- 73,7 % der Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik.

Bei der externen Weiterbildung liegen die Verhältnisse ähnlich: Kosten in Höhe von weniger als DM 500 pro Teilnehmer entstehen in

- 25,7 % der IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten
- 48,1 % der IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten
- 68,3 % der Handwerksbetriebe
- 60,6 % der Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik.

Weniger als DM 1.000 pro Teilnehmer werden ausgegeben in

- 55,5 % aller Betriebe im Erhebungsbereich 1
- 75,1 % aller Betriebe im Erhebungsbereich 2
- 85,4 % aller Betriebe im Erhebungsbereich 3
- 81,3 % aller Weiterbildungsbetriebe in der Bundesrepublik.

Tabelle 74

Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	690,07	1.458,75	211,4	1.802,50	3.785,28	210,0	56
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	588,69	451,72	76,7	658,19	704,34	107,0	48
Handwerksbetriebe	1.118,44	906,04	81,0	1.110,80	1.364,32	122,8	6
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110
IHK (hochgerechnet)	625,71			1.076,03			
BRD (hochgerechnet)	630,44			1.076,36			

Tabelle 75

Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen (ohne allgemeine Bildungskosten)

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	588,46	1.441,73	245,0	1.629,20	3.767,70	231,3	56
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	407,78	368,37	90,3	563,36	673,22	119,5	48
Handwerksbetriebe	1.081,31	808,74	74,8	1.021,44	1.178,31	115,4	6
Durchschnitt Stichprobe	576,12	1.393,24	241,8	1.130,95	2.724,34	240,9	110
IHK (hochgerechnet)	473,76			952,55			
BRD (hochgerechnet)	479,59			953,21			

Tabelle 76

Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen

-externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	1.344,89	1.153,73	85,8	1.537,29	1.768,67	115,1	74
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	753,30	577,91	76,7	736,59	867,34	117,8	104
Handwerksbetriebe	525,22	844,99	160,9	641,21	1.177,94	183,7	41
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219
IHK (hochgerechnet)	933,32			960,76			
BRD (hochgerechnet)	909,86			980,24			

Tabelle 77

Kosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen (ohne allgemeine Bildungskosten)

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	1.206,50	1.118,75	92,7	1.320,93	1.632,96	123,6	74
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	632,28	538,70	85,2	603,50	822,98	136,4	104
Handwerksbetriebe	443,31	579,75	130,8	466,28	697,77	149,6	41
Durchschnitt Stichprobe	1.097,45	1.061,20	96,7	820,23	1.141,17	139,1	219
IHK (hochgerechnet)	807,02			821,81			
BRD (hochgerechnet)	786,11			801,38			

Tabelle 78

Weiterbildungskosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Weiterbildungskosten pro Teilnehmer von ... bis unter ...	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			Bundesrepublik Deutschland		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
1 - 250	6	10,7	10,7	15	31,2	31,2	3	50,0	50,0	5.761	36,8	36,8
250 - 500	7	12,5	23,2	12	25,0	56,2	0	0	50,0	2.445	15,6	52,4
500 - 750	11	19,6	42,8	5	10,4	66,6	0	0	50,0	1.131	7,2	59,6
750 - 1.000	8	14,3	57,1	6	12,5	79,1	1	16,7	66,7	2.199	14,1	73,7
1.000 - 2.500	17	30,4	87,5	8	16,7	95,8	1	16,7	83,4	2.716	17,3	91,0
2.500 - 5.000	3	5,4	92,9	2	4,2	100,0	1	16,7	100,1	1.347	8,6	99,6
5.000 und mehr	4	7,1	100,0	0	0	100,0	0	0	100,1	56	0,4	100,0
insgesamt	56	100,0	-	48	100,0	-	6	100,1	-	15.655	100,0	-

Tabelle 79

Weiterbildungskosten pro Teilnehmer nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Weiterbildungskosten pro Teilnehmer von ... bis unter ...	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			Bundesrepublik Deutschland		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 250	5	6,8	6,8	28	26,9	26,9	18	43,9	43,9	22.004	37,4	37,4
250 - 500	14	18,9	25,7	22	21,2	48,1	10	24,4	68,3	13.641	23,2	60,6
500 - 750	11	14,9	40,6	22	21,2	69,3	4	9,8	78,1	8.114	13,8	74,4
750 - 1.000	11	14,9	55,5	6	5,8	75,1	3	7,3	85,4	4.069	6,9	81,3
1.000 - 2.500	22	29,7	85,2	25	24,0	99,1	4	9,8	95,2	8.854	15,0	96,3
2.500 - 5.000	5	6,7	91,9	0	0	99,1	1	2,4	97,6	984	1,7	98,0
5.000 und mehr	6	8,1	100,0	1	0,9	100,0	1	2,4	100,0	1.193	2,0	100,0
insgesamt	74	100,0	-	104	100,0	-	41	100,0	-	58.859	100,0	-

2.2.2 Kosten pro Teilnehmer nach regionalen Gesichtspunkten

In den Tabellen 80 - 93 werden die Ergebnisse der regionalen Auswertungen für die Kosten pro Teilnehmer dargestellt. Die Varianzanalyse für die Kosten pro Teilnehmer nach Kammern führt zu folgenden F-Werten

- interne Weiterbildung F = 2,9319 (29;80)
- externe Weiterbildung F = 1,6818 (33;185)

Die beiden Werte liegen auf einem Sicherheitsniveau von 99 bzw. 95 % im Ablehnungsbereich. Die Tabellen 80 - 85 zeigen die Ergebnisse der nach Erhebungsbereichen und Kammern differenzierten Analysen. Innerhalb der Erhebungsbereiche ergeben sich beträchtliche Unterschiede nach Kammerbezirken. Besonders deutlich sind die Unterschiede im Erhebungsbereich 1 für die interne Weiterbildung. In der Kammer Kiel entstehen pro Teilnehmer Kosten in Höhe von DM 14.852,22. Das ist etwa das 75fache des Betrages von DM 198,90 in der Kammer Bochum, die die niedrigsten Kosten pro Teilnehmer aufweist. Bei den in der Kammer Kiel erhobenen Weiterbildungsaktivitäten handelt es sich überwiegend um innerbetriebliche Umschulungskurse, die nicht zu einem Kammerabschluß führen. Solche Umschulungsmaßnahmen wurden als Weiterbildung ausgewertet, während in dem speziell für die Umschulung vorgesehenen Fragebogen nur Umschulungsmaßnahmen in einem engeren Sinne (mit Kammer-Abschlußprüfungen; anerkannte Ausbildungsberufe) erfaßt wurden. Für die interne Weiterbildung ergeben sich die folgenden F- bzw. t-Werte

- Erhebungsbereich 1 F = 3,2122 (13;42) (Tab. 80)
- Erhebungsbereich 2 F = 2,0076 (13;34) (Tab. 81)
- Erhebungsbereich 3 t = 1,4943 (2) (Tab. 82)

Der zuerst genannte F-Wert liegt mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % im Ablehnungsbereich, während es die beiden anderen Werte nicht erlauben, die Nullhypothese zurückzuweisen. Die signifikanten Unterschiede bei den IHK-Großbetrieben kommen nur durch den extrem hohen Wert in der Kammer Kiel zustande. Wenn man diese Kammer nicht mit auswertet, ergibt sich ein F-Wert von nur 1,2346 (12;41). Der ungewichtete Gesamtdurchschnitt fällt von DM 1.802,52 auf DM 1.319,16, und der Variationskoeffizient beträgt nunmehr 127,3 %. Wenn man im Erhebungsbereich 2 ohne die allgemeinen Bildungskosten rechnet,

beträgt der F-Wert 2,2981 (13;34). Dieser Wert erlaubt es, bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % die Nullhypothese zurückzuweisen. Die in den Tabellen 83 - 85 für die externe Weiterbildung aufgezeigten Unterschiede nach Erhebungsbereichen und Kammern sind statistisch nicht gesichert:

- Erhebungsbereich 1 F = 1,1303 (13;60) (Tab. 83)
- Erhebungsbereich 2 F = 0,6097 (13;90) (Tab. 84)
- Erhebungsbereich 3 F = 0,8753 (5;35) (Tab. 85)

Auch Alternativrechnungen führen nicht zu signifikanten Werten.

Die Tabellen 86 und 87, in denen die Kosten pro Teilnehmer nach Regionen dargestellt sind, lassen z.T. sehr deutliche Unterschiede erkennen, diese sind jedoch nicht statistisch gesichert:

- interne Weiterbildung F = 1,2405 (13;96) (Tab. 86)
- externe Weiterbildung F = 1,2805 (16;202) (Tab. 87)

Faßt man die Regionen zusammen zu reinen HWK-Regionen, reinen IHK-Regionen und "gemischten Regionen" (vgl. Tab. 88 und 89), so zeigen sich - zumindest bei den ungewichteten Durchschnitten, die die Basis für die Varianzanalysen bilden - nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Mittelwerten. Die statistischen Testverfahren liefern für die Prüfgrößen Werte, die niedriger als die kritischen Werte sind

- interne Weiterbildung t = 0,1887 (99) (Tab. 88)
- externe Weiterbildung F = 1,3171 (2;216) (Tab. 89)

Die ungewichteten Durchschnitte in den Tabellen 90 - 93 (Variablen Großstadtnähe und Einwohnerzahl) lassen ein Stadt-Land-Gefälle erkennen; die Unterschiede sind auf dem 95 %-Signifikanzniveau jedoch nicht gesichert:

- Großstadtnähe, int. WB F = 0,7708 (3;106) (Tab. 90)
- Großstadtnähe, ext. WB F = 1,5111 (3;215) (Tab. 91)
- Einwohnerzahl, int. WB F = 1,0643 (2;107) (Tab. 92)
- Einwohnerzahl, ext. WB F = 2,7370 (2;216) (Tab. 93)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß sich die Kosten pro Teilnehmer sowohl für die interne als auch für die externe Weiterbildung innerhalb der einzelnen Kammern signifikant unterscheiden. Eine differenziertere Analyse zeigt statistisch gesicherte Unterschiede nach Kammern im Erhebungsbereich 1 für

die interne Weiterbildung; der signifikante F-Wert erklärt sich jedoch nur durch extrem hohe Kosten in der Kammer Kiel. Ferner ergeben sich für die interne Weiterbildung statistisch signifikante Kostenunterschiede nach Kammern im Erhebungsbereich 2, wenn man die allgemeinen Bildungskosten nicht einschließt. Bei allen anderen Tests ergeben sich keine gesicherten regionalen Unterschiede.

Tabelle 80

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	7.963,17	9.772,91	122,7	14.853,22	16.895,54	113,8	2
Hamburg	843,30	355,01	42,1	962,88	484,13	50,3	11
Hildesheim	1.265,49	-	-	1.265,49	-	-	1
Münster	307,27	-	-	307,27	-	-	1
Dortmund	626,85	-	-	626,85	-	-	1
Bochum	198,90	-	-	198,90	-	-	1
Köln	975,01	528,82	54,2	1.356,09	809,65	59,7	7
Aachen	3.496,63	2.796,76	80,0	3.425,36	3.505,34	102,3	5
Wiesbaden	2.783,42	1.962,83	70,5	2.831,02	2.501,66	88,4	3
Ludwigshafen	1.302,69	381,84	29,3	1.289,53	539,86	41,9	2
Regensburg	229,58	-	-	229,58	-	-	1
Stuttgart	336,39	502,13	149,3	1.246,54	1.842,54	147,8	13
München	556,07	417,32	75,0	533,80	406,79	76,2	4
Konstanz	455,75	238,66	52,4	495,78	280,31	56,5	4
Durchschnitt	690,07	1.458,75	211,4	1.802,52	3.785,28	210,0	56

Tabelle 81

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	367,20	317,64	86,5	633,07	488,52	77,2	4
Hamburg	441,16	158,05	35,8	563,55	439,19	77,9	4
Hildesheim	691,98	820,53	118,6	1.265,94	1.413,91	111,7	2
Münster	303,88	395,93	130,3	483,53	555,34	114,9	3
Dortmund	2.855,24	-	-	2.855,24	-	-	1
Bochum	666,69	395,13	59,3	383,06	366,89	95,8	8
Köln	403,73	464,66	115,1	517,66	574,83	111,0	3
Aachen	379,34	225,22	59,4	335,71	279,27	83,2	6
Wiesbaden	320,83	34,94	10,9	312,52	50,46	16,1	2
Ludwigshafen	671,77	151,12	22,5	627,04	221,42	35,3	2
Regensburg	760,27	337,90	44,4	1.362,79	1.319,78	96,8	4
Stuttgart	660,81	199,29	30,2	592,39	366,85	61,9	6
München	764,28	706,30	92,4	1.185,57	1.156,54	97,6	2
Konstanz	81,70	-	-	81,70	-	-	1
Durchschnitt	588,69	451,72	76,7	658,19	704,34	107,0	48

Tabelle 82

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

Handwerksbetriebe

- interne Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	-	-	-	-	-	-	-
Köln	1.520,21	1.071,19	70,5	1.856,25	1.689,67	91,0	3
Aachen	656,40	256,66	39,1	365,35	362,44	99,2	3
Kaiserslautern	-	-	-	-	-	-	-
Regensburg	-	-	-	-	-	-	-
Reutlingen	-	-	-	-	-	-	-
Durchschnitt	1.118,44	906,04	81,0	1.110,80	1.364,32	122,8	6

Tabelle 83

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	1.482,98	864,37	58,3	1.697,62	1.000,78	59,0	3
Hamburg	1.123,00	1.274,35	113,5	2.042,63	2.310,47	113,1	13
Hildesheim	2.354,84	530,39	22,5	2.736,67	922,98	33,7	2
Münster	768,14	113,42	14,8	782,86	160,80	20,5	2
Dortmund	593,19	236,85	39,9	570,33	261,25	45,8	3
Bochum	385,92	-	-	385,92	-	-	1
Köln	1.120,39	874,23	78,0	1.566,64	2.294,65	146,5	8
Aachen	1.040,40	405,06	38,9	1.155,81	641,57	55,5	5
Wiesbaden	660,81	259,68	39,3	592,27	250,27	42,3	4
Ludwigshafen	318,88	271,77	85,2	686,32	535,39	78,0	4
Regensburg	1.131,71	129,23	11,4	1.211,84	205,90	17,0	3
Stuttgart	1.062,03	1.050,79	98,9	1.437,47	1.427,85	99,3	16
München	2.698,51	2.926,48	108,4	4.024,08	3.665,11	91,1	4
Konstanz	2.312,01	841,21	36,4	1.136,63	1.080,76	95,1	6
Durchschnitt	1.344,89	1.153,73	85,8	1.537,30	1.768,67	115,1	74

Tabelle 84

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	554,48	332,68	60,0	862,65	581,25	67,4	8
Hamburg	719,28	329,41	45,8	1.049,51	752,27	71,7	5
Hildesheim	984,67	517,20	52,5	781,64	737,69	94,4	8
Münster	831,58	363,61	43,7	803,65	440,83	54,9	4
Dortmund	1.513,42	1.360,59	89,9	1.171,64	2.183,36	186,4	10
Bochum	730,56	322,86	44,2	655,50	520,66	79,4	12
Köln	526,47	315,47	59,9	1.010,80	734,32	72,6	5
Aachen	588,31	600,91	102,1	517,64	590,11	114,0	9
Wiesbaden	727,46	103,07	14,2	456,55	302,76	66,3	4
Ludwigshafen	2.259,90	618,40	27,4	1.245,39	1.091,20	87,6	3
Regensburg	349,55	256,21	73,3	598,09	584,95	97,8	4
Stuttgart	582,60	315,86	54,2	399,49	328,00	82,1	11
München	493,62	520,65	105,5	776,92	716,80	92,3	7
Konstanz	315,61	221,57	70,2	564,78	520,51	92,2	14
Durchschnitt	753,30	577,91	76,7	763,59	867,34	117,8	104

Tabelle 85

Kosten pro Teilnehmer nach Kammern

Handwerksbetriebe

- externe Weiterbildung -

Kammer	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	1.133,32	1.813,28	160,0	1.508,43	2.021,82	134,0	3
Köln	822,31	871,70	106,0	554,58	781,55	140,9	5
Aachen	485,46	541,88	111,6	298,60	437,71	146,6	15
Kaiserslautern	912,25	1.704,22	186,8	1.140,96	2.194,23	192,3	8
Regensburg	309,93	375,26	121,1	571,62	507,64	88,8	5
Reutlingen	221,27	249,07	112,6	505,35	569,77	112,7	5
Durchschnitt	525,22	844,99	160,9	641,21	1.177,94	183,7	41

Tabelle 86

Kosten pro Teilnehmer nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Region	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	-	-	-	-	-	-	-
Kiel	5.512,85	8.792,52	159,5	5.373,11	10.543,16	196,2	6
Hamburg	834,97	356,67	42,7	856,39	492,10	57,5	15
Hildesheim	1.076,36	542,35	50,4	1.265,79	999,78	79,0	3
Münster	305,98	242,46	79,2	439,46	461,91	105,1	4
Dortmund	820,62	630,65	76,9	1.741,05	1.575,71	90,5	2
Bochum	469,81	379,14	80,7	362,60	348,64	96,2	9
Köln	953,82	548,64	57,5	1.278,03	1.044,20	81,7	13
Aachen	3.198,89	2.807,73	87,8	1.445,51	2.485,21	171,9	14
Wiesbaden	1.822,09	1.947,32	106,9	1.823,62	2.243,35	123,0	5
Ludwigshafen	1.234,75	413,30	33,5	958,28	509,70	53,2	4
Kaiserslautern	-	-	-	-	-	-	-
Regensburg	329,23	253,61	77,0	1.136,15	1.250,28	110,0	5
Stuttgart	344,11	499,52	145,2	1.039,97	1.548,64	148,9	19
Reutlingen	-	-	-	-	-	-	-
München	562,18	429,78	76,4	751,06	692,88	92,3	6
Konstanz	440,50	245,17	55,7	412,96	305,32	73,9	5
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,84	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 87

Kosten pro Teilnehmer nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Region	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	1.133,32	1.813,28	160,0	1.508,43	2.021,82	134,0	3
Kiel	1.247,34	865,13	69,4	1.090,37	767,41	70,4	11
Hamburg	1.094,24	1.235,59	112,9	1.766,76	2.027,53	114,8	18
Hildesheim	1.575,39	856,86	54,4	1.172,65	1.094,26	93,3	10
Münster	808,34	298,63	36,9	796,72	349,12	43,8	6
Dortmund	869,59	878,16	101,0	1.032,88	1.912,12	185,1	13
Bochum	689,42	322,93	46,8	634,76	504,07	79,4	13
Köln	1.093,40	866,71	79,3	1.131,11	1.621,73	143,4	18
Aachen	924,70	494,29	53,5	514,37	593,72	115,4	29
Wiesbaden	688,81	211,22	30,7	524,41	267,19	51,0	8
Ludwigshafen	495,76	643,36	129,8	925,92	793,43	85,7	7
Kaiserslautern	912,25	1.704,22	186,8	1.140,96	2.194,23	192,3	8
Regensburg	743,48	470,71	63,3	740,50	525,04	70,9	12
Stuttgart	1.037,67	1.031,58	99,4	1.014,59	1.219,71	120,2	27
Reutlingen	221,27	249,07	112,6	505,35	569,77	112,7	5
München	1.590,26	2.367,00	148,8	1.957,70	2.649,93	135,4	11
Konstanz	2.145,19	978,71	45,6	736,33	751,69	102,1	20
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

Tabelle 88

Kosten pro Teilnehmer nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	1.297,97	1.652,54	127,3	1.329,13	1.796,40	135,2	32
reine IHK-Regionen	612,80	1.362,81	222,4	1.239,31	3.130,20	252,6	78
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 89

Kosten pro Teilnehmer nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	569,98	1.230,94	216,0	1.011,23	1.738,44	171,9	16
"gemischte Regionen"	1.053,96	811,23	77,0	748,52	1.032,55	137,9	59
reine IHK-Regionen	1.285,16	1.159,65	90,2	1.085,50	1.407,38	129,7	144
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

Tabelle 90

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- interne Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	1.010,65	1.939,72	191,9	1.613,01	3.568,26	221,2	62
10 - 49	337,21	540,68	160,3	880,88	1.329,03	150,9	31
50 - 99	755,02	777,48	103,0	813,26	737,91	90,7	13
100 und mehr	420,46	239,41	56,9	328,12	276,24	84,2	4
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 91

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	1.059,03	1.075,32	101,5	1.205,97	1.619,54	134,3	90
10 - 49	811,49	729,87	89,9	769,30	1.185,73	154,1	78
50 - 99	1.031,30	933,94	90,6	964,10	926,60	96,1	36
100 und mehr	2.284,56	869,28	38,1	893,66	1.044,27	116,9	15
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

Tabelle 92

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- interne Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	314,49	483,74	153,8	840,84	1.012,99	120,5	10
10.000 - 99.999	415,52	573,58	138,0	857,54	1.151,01	134,2	42
100.000 und mehr	1.009,48	1.943,08	192,5	1.634,02	3.686,05	225,6	58
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 93

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	811,74	981,69	120,9	709,31	865,89	122,1	48
10.000 - 99.999	1.542,28	1.069,12	69,3	900,73	1.177,39	130,7	87
100.000 und mehr	1.065,51	1.078,81	101,2	1.241,01	1.668,10	134,4	84
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

2.2.3 Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

In den Tabellen 94 und 95 werden die Weiterbildungskosten pro Teilnehmer nach Beschäftigten-Größenklassen dargestellt. Die (ungewichteten) durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmer steigen zunächst, und ab einer Beschäftigtenzahl von 2.500 (interne Weiterbildung) bzw. 5.000 (externe Weiterbildung) sinken die Durchschnittsbeträge. Bei der internen Weiterbildung ist die Gruppe der Betriebe von 1.000 - 2.499 Beschäftigten mit überdurchschnittlich hohen Werten vertreten: DM 2.638,16 (1.331,70). Die Betriebe mit 2.500 - 4.999 Beschäftigten weisen die höchsten Kosten pro Teilnehmer für die externe Weiterbildung auf: DM 1.794,03 (1.728,78). Die in den Tabellen 94 und 95 gezeigten Unterschiede sind statistisch signifikant; die Nullhypothese kann in beiden Fällen mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zurückgewiesen werden. Es ergeben sich die folgenden F-Werte:

- interne Weiterbildung F = 3,3767 (3;106)
- externe Weiterbildung F = 3,5459 (3;215)

Dagegen lassen die Korrelationsrechnungen für die Kosten pro Teilnehmer mit der Beschäftigtenzahl keine Abhängigkeiten erkennen. Die Pearson-Korrelationskoeffizienten liegen bei 0,02 bzw. -0,02 (Signifikanzniveau 56,3 bzw. 63 %).

Tabelle 94

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	449,55	479,79	106,7	758,60	844,88	111,4	52
1.000 - 2.499	1.331,70	2.918,47	219,2	2.638,16	5.117,42	194,0	29
2.500 - 4.999	693,69	486,54	70,1	865,33	677,05	78,2	21
5.000 und mehr	359,70	282,44	78,5	634,13	429,04	67,7	8
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 95

Kosten pro Teilnehmer in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	902,32	1.160,41	128,6	835,03	1.266,56	151,7	143
1.000 - 2.499	764,41	918,97	120,2	1.034,69	1.278,26	123,5	42
2.500 - 4.999	1.728,78	1.282,30	74,2	1.794,03	1.892,36	105,5	23
5.000 und mehr	1.055,13	333,76	31,6	1.138,76	545,60	47,9	11
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

2.2.4 Kosten pro Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen

Wie bei den Kosten pro Beschäftigten und Jahr zeigen sich auch für die Kosten pro Teilnehmer deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Tab. 96 und 97).

Bei der internen Weiterbildung entstehen die höchsten Kosten mit DM 8.913,10 in der Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung. Die niedrigsten Kosten pro Teilnehmer fallen im Bergbau an (DM 87,35). Beide Branchen sind jedoch nur mit einem Betrieb besetzt, so daß diesen Ergebnissen keine hohe Aussagekraft zukommt. Für die 8 Wirtschaftszweige, die jeweils mit mindestens 5 Betrieben in der Stichprobe vertreten sind, wird die folgende Rangordnung ermittelt:

1. Elektrotechnik	DM 2.568,55	(1.192,68)	(2)
2. Dienstleistungen	DM 1.275,50	(1.649,33)	(1)
3. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 1.114,62	(341,62)	(8)
4. Kreditinstitute	DM 1.001,54	(792,32)	(6)
5. Chem. Industrie	DM 864,82	(832,58)	(4)
6. Einzelhandel	DM 843,92	(931,27)	(3)
7. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 589,97	(452,31)	(7)
8. Großhandel	DM 556,37	(799,06)	(5)

Die höchsten Kosten fallen somit in der Branche 25 (Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik) an; an zweiter Stelle liegt der Dienstleistungsbereich. Dabei liegen die Kosten pro Teilnehmer in den elektrotechnischen Betrieben mit DM 2.568,55 doppelt so hoch wie in den Dienstleistungsbetrieben (DM 1.275,50). Verhältnismäßig niedrige Kosten entstehen in den Betrieben der Eisen-, NE-Metallerzeugung, Gießerei und Stahlverformung (DM 589,97) sowie im Großhandel (DM 556,37) bzw. - auf der Basis der gewichteten Durchschnitte - in der Branche 23 (Eisen-, NE-Metallerzeugung, Gießerei, Stahlverformung) sowie im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau. Der F-Wert von 0,9436 (16;93) liegt nicht im kritischen Bereich. Auch durch die Alternativrechnungen für die

- stark besetzten Wirtschaftszweige
- in 7 Gruppen zusammengefaßten Wirtschaftszweige
- Kosten pro Teilnehmer ohne allgemeine Bildungskosten

wird keine Verbesserung der Ergebnisse erreicht.

Bei der externen Weiterbildung entstehen die höchsten Kosten pro Teilnehmer in den Kreditinstituten (DM 2.355,00); die niedrigsten Kosten fallen in der Dienstleistungsbranche an (DM 516,80) - ungewichtete Durchschnitte - bzw. liegen die Kosten zwischen den Extremwerten DM 3.238,19 (Kreditinstitute) und DM 564,17 (Bergbau) - gewichtete Durchschnitte - . Die Unterschiede zwischen den Extrema sind also nicht so groß wie bei der internen Weiterbildung. Für die externe Weiterbildung zeigt sich in den stärker repräsentierten Wirtschaftszweigen (mind. 10 Betriebe) folgendes Bild:

1. Kreditinstitute	DM 2.355,00	(3.238,19)	(1)
2. Elektrotechnik	DM 1.223,77	(1.760,87)	(2)
3. Großhandel	DM 1.133,53	(995,11)	(3)
4. Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	DM 1.129,00	(737,95)	(8)
5. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 1.024,12	(848,60)	(5)
6. Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	DM 1.009,98	(890,50)	(4)
7. Einzelhandel	DM 623,26	(772,62)	(7)
8. Baugewerbe	DM 608,52	(591,74)	(9)
9. Dienstleistungen	DM 516,80	(840,22)	(6)

Die Kosten pro Teilnehmer für die externe Weiterbildung in den stärker besetzten Branchen liegen in der gleichen Größenordnung wie die Kosten der internen Fort- und Weiterbildung. Es fällt auf, daß der Dienstleistungsbereich, der verhältnismäßig hohe Kosten für die interne Weiterbildung hat, bei der externen Weiterbildung am Ende rangiert. Die Varianzanalyse liefert den F-Wert von 1,4102 (17;201). Dieser Wert erlaubt es nicht, die Nullhypothese auf dem 95 %-Sicherheitsniveau zurückzuweisen. Auch für die stark besetzten Branchen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Wenn man die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer in 7 Gruppen aggregiert, sind die Unterschiede auf dem 95 %-Signifikanzniveau statistisch gesichert: F = 2,2752 (6;212). Die Varianzanalyse für die Kosten der externen Weiterbildung pro Teilnehmer ohne die allgemeinen Bildungskosten liefert einen F-Wert von 1,9072 (17;201), der es mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % erlaubt, die Nullhypothese zurückzuweisen. Da die einzelnen Branchen nicht in gleichem Maße mit "Bildungsverwaltungskosten" belastet sind, ändert sich die Rangfolge der einzelnen Wirtschaftszweige. Bei

den stärker besetzten Wirtschaftszweigen ergibt sich für die ungewichteten Durchschnittswerte folgendes Bild:

1.	Kreditinstitute	DM 2.242,05	(1)
2.	Elektrotechnik	DM 989,49	(2)
3.	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 970,69	(5)
4.	Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 915,24	(6)
5.	Großhandel	DM 893,59	(3)
6.	Baugewerbe	DM 568,02	(8)
7.	Einzelhandel	DM 507,36	(7)
8.	Dienstleistungen	DM 421,00	(9)
9.	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	DM 367,60	(4)

Bei den in Klammern angegebenen Ziffern handelt es sich um die Rangplätze der Übersicht auf S. 128. Es ist festzustellen, daß sich in dieser Auflistung gegenüber den auf Seite 128 dargestellten Bruttowerten diejenigen Branchen,die man nicht den Wachstumsbranchen zurechnen darf, von dem Dienstleistungsbereich einmal abgesehen, zu den hinteren Rängen hin verlagert haben.

Tabelle 96

Kosten pro Teilnehmer nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	870,78	652,84	75,0	3.244,39	3.481,38	107,3	2
11	Bergbau	87,35	-	-	87,35	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	832,58	338,24	40,6	864,82	469,22	54,3	5
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	8.913,10	-	-	8.913,10	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	452,31	259,65	57,4	589,97	497,97	84,4	9
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	341,62	532,55	155,9	1.114,62	1.587,51	142,4	18
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1.192,68	3.125,55	262,1	2.568,55	5.974,33	232,6	19
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	636,92	-	-	636,92	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	558,80	612,13	109,5	856,79	993,24	115,9	3
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	505,45	-	-	505,45	-	-	1
30/31	Baugewerbe	583,03	233,31	40,0	475,60	307,01	64,6	4
40/41	Großhandel	799,06	300,27	37,6	556,37	430,06	77,3	9
43	Einzelhandel	931,27	347,95	37,4	843,92	894,98	106,1	18
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	1.034,27	18,01	1,7	1.212,52	253,36	20,9	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	792,32	395,59	49,9	1.001,54	843,75	84,2	7
61	Versicherungsgewerbe	772,16	419,55	54,3	577,22	539,41	93,4	4
70/71	Dienstleistungen	1.649,33	1.261,76	76,5	1.275,50	1.578,38	123,7	6
Durchschnitt Stichprobe		683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 97

Kosten pro Teilnehmer nach Branchen

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	983,01	308,01	31,3	814,70	380,78	46,7	3
11	Bergbau	564,45	-	-	564,45	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	853,89	411,76	48,2	808,68	499,41	61,8	5
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	711,30	-	-	711,30	-	-	1
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	953,41	197,75	20,7	1.159,25	401,99	34,7	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	848,60	1.502,42	177,0	1.024,12	1.828,65	178,6	14
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	890,50	872,39	98,0	1.009,98	1.437,76	142,4	33
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1.760,87	975,74	55,4	1.223,77	973,14	79,5	26
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	737,95	1.419,29	192,3	1.129,00	1.900,62	168,3	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	983,03	335,75	34,2	1.006,73	481,31	47,8	7
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	876,30	1.050,27	119,9	579,04	1.112,00	192,0	8
30/31	Baugewerbe	591,74	304,62	51,5	608,52	586,78	96,4	12
40/41	Großhandel	995,11	675,85	67,9	1.133,53	1.759,97	155,3	18
43	Einzelhandel	772,62	551,72	71,4	623,26	599,16	96,1	38
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	584,25	605,44	103,6	650,04	808,73	124,4	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	3.238,19	2.554,95	78,9	2.355,00	2.554,88	108,5	15
61	Versicherungsgewerbe	910,66	375,22	41,2	836,43	699,47	83,6	8
70/71	Dienstleistungen	840,22	537,24	63,9	516,80	659,13	127,5	11
Durchschnitt Stichprobe		1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

2.2.5 Kosten pro Teilnehmer nach Berufsgruppen

Die Analyse der Weiterbildungskosten pro Teilnehmer nach Berufsgruppen ergibt, daß bei der internen Weiterbildung für die gewerblich-technischen Weiterzubildenden höhere Kosten als für die kaufmännischen Weiterzubildenden entstehen; bei der externen Weiterbildung liegen die Verhältnisse umgekehrt. Die Kosten für die gewerblich-technische (kaufmännische) Fort- und Weiterbildung pro Teilnehmer - ungewichtete Durchschnitte - betragen für die

- interne Weiterbildung DM 1.288,11 (826,36)
- externe Weiterbildung DM 755,29 (1.122,48)

Es fällt auf, daß die Kosten in den Fällen, in denen nicht nach Berufsgruppen unterschieden werden konnte, verhältnismäßig hoch liegen (vgl. Tab. 98 und 99). Die Ergebnisse der Varianzanalyse lassen es nicht zu, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % zurückzuweisen:

- interne Weiterbildung F = 0,8245 (2;107)
- externe Weiterbildung F = 1,7736 (2;216)

Auch ein Vergleich nur der beiden Gruppen "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" führt nicht zu statistisch signifikanten Ergebnissen. Die t-Tests ergeben folgende Werte:

- interne Weiterbildung t = 1,2879 (31)
- externe Weiterbildung t = -1,6505 (120)

Es muß also angenommen werden, daß sich in der Grundgesamtheit die Kosten pro Teilnehmer nicht nach Berufsgruppen unterscheiden. Die Unterschiede in der Stichprobe sind als zufällig anzusehen.

Tabelle 98

Kosten pro Teilnehmer nach Berufsgruppen

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	857,86	1.103,76	128,7	1.288,11	1.738,00	134,9	26
kaufmännisch	850,69	456,11	53,6	826,36	685,31	82,9	38
nicht differenziert	602,45	1.643,49	272,8	1.615,35	4.079,26	252,5	46
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 99

Kosten pro Teilnehmer nach Berufsgruppen

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	846,98	646,05	76,3	755,29	1.018,54	134,9	76
kaufmännisch	1.153,15	1.373,79	119,1	1.122,48	1.606,50	143,1	72
nicht differenziert	1.412,31	1.060,81	75,1	1.104,72	1.350,89	122,3	71
Durchschnitt Stichprobe	1.232,16	1.098,59	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

2.3 Kosten pro Teilnehmerstunde

2.3.1 Vorbemerkungen

Wenn man die Weiterbildungskosten auf die geleisteten Teilnehmerstunden beziehen will, bieten sich als Basis die insgesamt und die während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden an. Eine Untersuchung der Gesamtkosten pro Teilnehmerstunde ergibt jedoch - durch die unterschiedlichen Freistellungsgrade[1] bedingt - ein verzerrtes Bild. Legt man die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden zugrunde, so ist die Bezugsbasis für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten zu groß. Bezieht man die Kosten auf die Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit, so ist die Basis für einen Teil der Kostenarten (indirekte Kosten, Gebühren, Fahrtkosten und Spesen) zu niedrig. Es ist daher aussagefähiger, wenn man die Lohnfortzahlungskosten auf die Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit bezieht und für alle anderen Kosten, die unabhängig vom Freistellungsgrad sind, die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden zugrunde legt. Es werden daher lediglich in den Tabellen 100 - 103 für die Erhebungsbereiche die Gesamtkosten

- auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden sowie
- auf die während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden

bezogen[2]. Für die anderen Variablen wird aus den oben dargelegten Gründen hierauf verzichtet. Bei den Gesamtkosten pro Teilnehmerstunde sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen:

- Tabelle 100	F = 1,0514 (2;94)
- Tabelle 101	F = 0,9778 (2;88)
- Tabelle 102	F = 2,3024 (2;199)
- Tabelle 103	F = 0,7149 (2;179)

Getrennte Tests für die Erhebungsbereiche 1 und 2 ergeben in

1) = Teilnehmerstunden während der Arbeitszeit/Teilnehmerstunden insgesamt.

2) Die unterschiedliche Zahl der Betriebe bei den Kosten, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden, und den Kosten, bezogen auf die Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit, kommt dadurch zustande, daß bei einigen Betrieben die Veranstaltungen ausschließlich in der Freizeit der Teilnehmer stattfinden. Diese Betriebe mußten unberücksichtigt bleiben, weil anderenfalls durch Null hätte dividiert werden müssen.

einem Fall einen statistisch gesicherten Unterschied: der zur Tabelle 102 gehörende t-Wert von 2,0310 (81) erlaubt es, die Nullhypothese auf dem 95 %-Sicherheitsniveau zurückzuweisen. In zwei Fällen (Tabelle 100/Erhebungsbereich 2, Tabelle 102/ Erhebungsbereich 1) sind die Kosten, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden, höher als bezogen auf die während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden, was durch weit über dem Durchschnitt liegende Kosten in den 5 bzw. 2 "Differenzbetrieben" begründet ist.

Tabelle 100

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	12,19	8,66	71,0	18,19	14,60	80,3	49
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	21,79	19,89	91,3	23,81	23,74	99,7	42
Handwerksbetriebe	13,26	4,38	33,0	17,40	17,02	97,8	6
Durchschnitt Stichprobe	12,58	9,56	76,0	20,57	19,25	93,6	97
IHK (hochgerechnet)	18,28			21,76			
BRD (hochgerechnet)	18,24			21,72			

Tabelle 101

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (bezogen auf in der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	16,21	11,42	70,5	26,05	24,35	93,5	48
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	23,18	19,32	83,3	22,36	18,49	82,7	37
Handwerksbetriebe	13,49	4,07	30,2	17,71	16,69	94,2	6
Durchschnitt Stichprobe	16,54	12,00	72,6	22,91	21,60	94,3	91
IHK (hochgerechnet)	20,63			23,70			
BRD (hochgerechnet)	20,57			23,65			

Tabelle 102

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	15,31	13,21	86,3	36,16	49,68	137,4	66
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	20,84	19,03	91,3	23,11	19,53	84,5	98
Handwerksbetriebe	14,90	25,10	168,5	26,34	51,49	195,5	38
Durchschnitt Stichprobe	15,78	13,99	88,7	27,98	38,34	137,0	202
IHK (hochgerechnet)	19,16			27,08			
BRD (hochgerechnet)	18,91			27,04			

Tabelle 103

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (bezogen auf die in der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	18,07	13,08	72,4	33,20	34,53	104,0	64
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	22,82	19,57	85,8	26,90	21,42	79,6	90
Handwerksbetriebe	17,91	26,39	147,3	29,70	50,88	171,3	28
Durchschnitt Stichprobe	18,50	13,97	75,5	29,55	32,17	108,9	182
IHK (hochgerechnet)	21,37			28,82			
BRD (hochgerechnet)	21,18			28,87			

2.3.2 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde (vgl. Tab. 104) betragen:

- im Erhebungsbereich 1 DM 5,60 (3,13)
- im Erhebungsbereich 2 DM 10,78 (8,60)
- im Erhebungsbereich 3 DM 12,60 (5,50)
- im IHK-Bereich (hochgerechnet) DM 8,89 (6,60)
- in der BRD (hochgerechnet) DM 8,92 (6,59)

Das Ergebnis der Varianzanalyse berechtigt nicht zur Ablehnung der Nullhypothese. Der F-Wert beträgt 2,3535 (2;88). Auch zwischen den Kosten in den beiden IHK-Bereichen bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede: t = -1,9103 (60). Die vergleichbaren Kosten der externen Weiterbildung (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen) betragen (vgl. Tab. 105):

- im Erhebungsbereich 1 DM 17,88 (3,82)
- im Erhebungsbereich 2 DM 9,97 (7,11)
- im Erhebungsbereich 3 DM 8,79 (5,31)
- im IHK-Bereich (hochgerechnet) DM 12,38 (6,11)
- in der BRD (hochgerechnet) DM 12,17 (6,06)

Auffallend ist der extrem hohe Unterschied zwischen dem gewichteten und dem ungewichteten Durchschnitt im Erhebungsbereich 1. Auch für die externe Weiterbildung ergeben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede. Der F-Wert beträgt 2,8204 (2;199) und ist auch auf dem weniger strengen Signifikanzniveau von 95 % nicht gesichert. Zwischen den Kosten in den Erhebungsbereichen 1 und 2 gibt es ebenfalls keine gesicherten Unterschiede: t = 1,7630 (83).

Es wurde untersucht, ob sich die Kosten pro Teilnehmerstunde für die internen und externen Veranstaltungen signifikant voneinander unterscheiden. Im Durchschnitt der Stichprobe sowie für die Erhebungsbereiche 2 und 3 lassen sich solche Unterschiede nicht feststellen. Für die IHK-Großbetriebe ergibt der t-Test einen Wert von 2,7763 (78). Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % kann behauptet werden, daß im Erhebungsbereich 1

die internen Weiterbildungsveranstaltungen kostengünstiger als die externen Veranstaltungen "produziert" werden können[1].

In den Tabellen 106 und 107 werden die indirekten Kosten sowie die Gebühren pro Teilnehmerstunde nach den von der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der individuellen Förderung erstatteten Sätzen ausgewiesen. Seit dem 1.1.1972 werden je Teilnehmer und Unterrichtsstunde normalerweise bis zu DM 1,75 bei "maschinenorientierten" Lehrgängen und bis zu DM 1,25 bei "nicht maschinenorientierten" Lehrgängen gezahlt[2]. Vorher konnten die Lehrgangskosten voll übernommen werden. Die Tabellen machen deutlich, daß bei einem großen Teil der Betriebe die Kosten pro Teilnehmerstunde über den Limits der Bundesanstalt liegen. Bei der internen Weiterbildung können die IHK-Großbetriebe die Teilnehmerstunde billiger "produzieren" als die Betriebe in den beiden anderen Erhebungsbereichen. In 42,8 % der IHK-Großbetriebe betragen die Kosten pro Teilnehmerstunde bis zu DM 1,75; dagegen liegen im Erhebungsbereich 2 die Kosten bei nur 21,6 % der Betriebe unter dieser Grenze, während dies im Handwerk für nur einen von fünf Betrieben gilt. Kosten der externen Weiterbildung bis zu DM 1,75 pro Teilnehmerstunde entstehen in 33,3 % der IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten, in 50 % der IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten und in 81,6 % der Handwerksbetriebe.

Die Löhne und Gehälter der intern Weiterzubildenden betragen pro Stunde (vgl. Tab. 108):

- im Erhebungsbereich 1	DM 10,72	(9,53)
- im Erhebungsbereich 2	DM 8,26	(9,36)
- im Erhebungsbereich 3	DM 6,25	(7,64)
- im IHK-Bereich (hochgerechnet)	DM 9,16	(9,42)
- in der BRD (hochgerechnet)	DM 9,13	(9,40)

Die unterschiedlichen Löhne und Gehälter in den drei Erhebungsbereichen sind statistisch gesichert. Der F-Wert beträgt

1) Streng genommen dürfte man nur die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde mit den Gebühren der externen Veranstaltungen vergleichen. Um die für den Betrieb günstigste Alternative - Durchführung innerbetrieblicher Veranstaltungen oder "Beschickung" externer Kurse? - zu ermitteln, müssen jedoch sämtliche Kosten der externen Weiterbildung (ohne Gehaltsfortzahlungskosten) zum Vergleich herangezogen werden.

2) Seit dem 1.4.1974 werden einheitlich DM 2,-- pro Teilnehmerstunde erstattet (vgl. ANBA, H. 5/1974, S. 493 ff.). Die Unterscheidung in maschinenorientierte und nicht maschinenorientierte Kurse hat sich wahrscheinlich als nicht praktikabel erwiesen.

5,4864 (2;88), d.h. die Nullhypothese kann auf einem Sicherheitsniveau von 99 % abgelehnt werden. Eine weiter gehende Analyse zeigt, daß zwischen den Erhebungsbereichen 1 und 2 (t = 2,8137 (79)) sowie zwischen den Bereichen 1 und 3 (t = 3,8253 (16)) auf einem Sicherheitsniveau von 99 % signifikante Unterschiede bestehen, während die unterschiedlichen Stundensätze in den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben und den Handwerksbetrieben nicht gesichert sind (t = 1,9418 (9)).

Für die extern Weiterzubildenden werden die folgenden durchschnittlichen Löhne und Gehälter pro Stunde gezahlt:

- Erhebungsbereich 1	DM 9,57	(11,91)
- Erhebungsbereich 2	DM 9,87	(11,88)
- Erhebungsbereich 3	DM 8,57	(9,00)
- IHK (hochgerechnet)	DM 9,78	(11,89)
- BRD (hochgerechnet)	DM 9,71	(11,72)

Es ist festzustellen, daß sich die Löhne und Gehälter im IHK-Bereich praktisch nicht unterscheiden. Auch zwischen dem IHK- und dem HWK-Bereich gibt es nur geringe Unterschiede. Die Varianzanalyse liefert einen F-Wert von nur 0,5052 (2;179); das bedeutet, daß die Varianz innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen ist.

Die Hypothese, daß die besser Verdienenden eher in den Genuß von externen Weiterbildungsmaßnahmen kommen, während den Beschäftigten mit weniger hohen Löhnen und Gehältern mehr interne Veranstaltungen angeboten werden, wird nicht bestätigt. Die t-Tests für die Löhne und Gehälter der intern und extern Weiterzubildenden ergeben keine Werte für Student's t, die in den kritischen Bereich fallen.

Nach den Angaben im Statistischen Jahrbuch 1974 betrugen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne 1971 im Bereich Industrie und Handel DM 8,81 (Basis 160 Stunden pro Monat) und im

Handwerk DM 6,97[1)]. Die gewichteten Durchschnitte in den Tabellen 108 und 109 liegen über diesen Stundensätzen. Dagegen sind die ungewichteten Durchschnittswerte in zwei Fällen (Tab. 108/Erhebungsbereiche 2 und 3) niedriger als die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen.

1) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1974, Stuttgart/Mainz 1974, S. 20 f.

Tabelle 104

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe 1)
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	3,13	5,88	187,9	5,60	9,50	169,6	49
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	8,60	10,32	120,0	10,78	14,28	132,5	37
Handwerksbetriebe	5,50	4,07	74,0	12,60	15,06	119,5	5
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91
IHK (hochgerechnet)	6,60			8,89			
BRD (hochgerechnet)	6,89			8,92			

Tabelle 105

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Erhebungsbereichen (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	3,82	11,98	313,6	17,88	34,20	191,3	66
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	7,11	12,12	170,5	9,97	15,36	154,1	98
Handwerksbetriebe	5,31	7,59	142,9	8,79	15,38	175,0	38
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202
IHK (hochgerechnet)	6,11			12,38			
BRD (hochgerechnet)	6,06			12,17			

1) Da bei 6 Betrieben keine Prozeßkosten für die interne Weiterbildung anfielen, reduziert sich n von 97 auf 91.

Tabelle 106

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde - Vergleich mit den von der Bundesanstalt für Arbeit erstatteten Sätzen

Kosten pro Teilnehmerstunde	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			insgesamt		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 1,25	18	36,7	36,7	7	18,9	18,9	0	0	0	25	27,5	27,5
1,26 - 1,75	3	6,1	42,8	1	2,7	21,6	1	20,0	20,0	5	5,5	33,0
1,76 und mehr	28	57,2	100,0	29	78,4	100,0	4	80,0	100,0	61	67,0	100,0
Summe	49	100,0	-	37	100,0	-	5	100,0	-	91	100,0	-

Tabelle 107

Gebühren pro Teilnehmerstunde - externe Weiterbildung - Vergleich mit den von der Bundesanstalt für Arbeit erstatteten Sätzen

Kosten pro Teilnehmerstunde	Erhebungsbereich 1			Erhebungsbereich 2			Erhebungsbereich 3			insgesamt		
	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.	absolut	%	% kumul.
0 - 1,25	19	28,8	28,8	44	44,9	44,9	27	71,1	71,1	90	44,6	44,6
1,26 - 1,75	3	4,5	33,3	5	5,1	50,0	4	10,5	81,6	12	5,9	50,5
1,76 und mehr	44	66,7	100,0	49	50,0	100,0	7	18,4	100,0	100	49,5	100,0
Summe	66	100,0	-	98	100,0	-	38	100,0	-	202	100,0	-

Tabelle 108

Gehaltsfortzahlungskosten (ohne Gehaltsnebenkosten) pro Teilnehmerstunde in der Arbeitszeit nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	9,53	3,42	35,9	10,72	5,04	47,0	48
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	9,36	3,64	38,9	8,26	2,95	35,7	37
Handwerksbetriebe	7,64	1,99	26,0	6,25	2,24	35,8	6
Durchschnitt Stichprobe	9,52	3,43	36,0	9,42	4,12	43,7	91
IHK (hochgerechnet)	9,42			9,16			
BRD (hochgerechnet)	9,40			9,13			

Tabelle 109

Gehaltsfortzahlungskosten (ohne Gehaltsnebenkosten) pro Teilnehmerstunde in der Arbeitszeit nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	11,91	2,78	23,3	9,57	5,51	57,8	64
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	11,88	10,02	84,3	9,87	6,66	67,5	90
Handwerksbetriebe	9,00	4,30	47,8	8,57	4,39	51,2	28
Durchschnitt Stichprobe	11,89	4,04	34,0	9,56	5,94	62,2	182
IHK (hochgerechnet)	11,89			9,78			
BRD (hochgerechnet)	11,72			9,71			

2.3.3 Kosten pro Teilnehmerstunde nach regionalen Gesichtspunkten

Die Tabellen 110 - 115 zeigen die indirekten Kosten sowie die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen in Abhängigkeit von regionalen Variablen. Obwohl zwischen den Gruppen zum Teil beträchtliche Unterschiede bestehen, sind diese nicht statistisch gesichert. Die statistischen Prüfungen ergeben folgende F- bzw. t-Werte:

- Tabelle 110 $t = 1{,}2960$ (44)
- Tabelle 111 $F = 0{,}6696$ (2;199)
- Tabelle 112 $F = 0{,}9216$ (3;87)
- Tabelle 113 $F = 0{,}9140$ (3;198)
- Tabelle 114 $F = 0{,}7920$ (2;88)
- Tabelle 115 $F = 1{,}2378$ (2;199)

In den reinen IHK-Regionen sind die Unterschiede zwischen den indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde und den Gebühren, Fahrtkosten sowie Spesen pro Teilnehmerstunde statistisch signifikant. Der t-Wert von -2,4528 (189) erlaubt es, mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % die Nullhypothese abzulehnen.

Für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde kann kein regionales Gefälle festgestellt werden. Wegen der Geltungsbereiche der Tarifverträge sind eher Unterschiede nach Wirtschaftszweigen oder Berufsgruppen zu vermuten. Es wird darauf verzichtet, die Ergebnisse der regionalen Auswertungen für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten darzustellen.

Tabelle 110

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde nach Regionen (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Regionen	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	1,87	4,13	220,9	10,78	14,00	129,9	28
reine IHK-Regionen	3,94	6,75	171,3	6,90	11,12	161,2	63
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 111

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Regionen (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Regionen	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	6,13	13,37	218,1	10,90	21,86	200,6	14
"gemischte Regionen"	2,28	5,90	258,8	9,50	9,92	104,4	57
reine IHK-Regionen	4,54	13,00	286,3	13,72	27,49	200,4	131
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 112

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Entfernung (km)	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	3,37	6,35	188,4	7,63	11,77	154,3	46
10 - 49	3,76	7,54	200,5	10,67	14,85	139,2	28
50 - 99	2,30	2,78	120,9	6,12	7,31	119,4	13
100 und mehr	2,94	1,94	66,0	1,74	1,92	110,3	4
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 113

Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	6,89	17,02	247,0	15,18	30,17	198,7	82
10 - 49	10,62	15,66	147,5	10,39	17,50	168,4	74
50 - 99	3,94	6,79	172,3	8,65	14,74	170,4	34
100 und mehr	0,80	2,44	305,0	15,28	23,27	152,3	12
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 114

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	8,66	10,19	117,7	11,27	11,45	101,6	8
10.000 - 99.999	3,08	5,71	185,4	9,16	14,87	162,3	40
100.000 und mehr	3,34	6,24	186,8	6,51	9,09	139,6	43
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 115

Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	5,71	17,86	312,8	12,22	23,07	188,8	44
10.000 - 99.999	2,30	6,09	264,8	9,58	12,84	134,0	83
100.000 und mehr	7,09	17,27	243,6	15,45	31,40	203,2	75
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

2.3.4 Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Für die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde läßt sich die Hypothese aufstellen, daß die Kosten mit zunehmender Beschäftigtenzahl fallen, vor allem, weil die größeren Betriebe eher die Möglichkeit haben, durch einen größeren Teilnehmerkreis die Kosten pro Teilnehmerstunde zu senken. Die ungewichteten Durchschnittswerte in der Tabelle 116 scheinen diese Hypothese zu bestätigen. Die Varianzanalyse erbringt jedoch einen F-Wert von nur 1,2387 (3;87), d.h. die obige Hypothese kann auf einem Signifikanzniveau von 95 % nicht verifiziert werden. Es muß daher angenommen werden, daß sich die Mittelwerte in der Grundgesamtheit nicht unterscheiden. Zwischen den Kosten für die Gruppen von 1 - 999 sowie 5.000 und mehr Beschäftigten bestehen statistisch signifikante Unterschiede. Der t-Wert beträgt 3,3699 (42); die Nullhypothese kann mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 1 % zurückgewiesen werden. Die Korrelationsrechnung zeigt, daß zwischen den Prozeßkosten pro Teilnehmerstunde und der Beschäftigtenzahl ein schwacher negativer Zusammenhang besteht. Der Pearson-Korrelationskoeffizient beträgt -0,1388, jedoch ist dieser Wert nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 % gesichert.

Bei den Kosten pro Teilnehmerstunde für die externe Weiterbildung (vgl. Tab. 117) sind keine Zusammenhänge mit der Betriebsgröße erkennbar. Der F-Wert von 1,5411 (2;198) berechtigt nicht zur Ablehnung der Nullhypothese[1)].

Die Lohnfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde für die interne Weiterbildung steigen mit der Beschäftigtenzahl (vgl. Tab. 118), und zwar von DM 7,68 in den Betrieben mit unter 1.000 Beschäftigten auf DM 11,71 in Betrieben mit 5.000 und mehr Beschäftigten (ungewichtete Durchschnitte). Die Varianzanalyse zeigt, daß die Unterschiede als gesichert gelten können. Der F-Wert von 5,0367 (3;87) läßt es zu, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 99 % zurückzuweisen. Dagegen gibt es bei den Lohnfortzahlungskosten für die externe Weiterbildung keine statistisch gesicherten Unterschiede zwischen den Gruppen. Vielmehr sind die Unterschiede innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen (F = 0,9718 (3;178)).

1) Der Pearson-Korrelationskoeffizient für die externe Weiterbildung beträgt 0,0546 (Signifikanzniveau 77,8 %).

Tabelle 116

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	2,59	5,47	211,2	10,52	14,22	135,2	40
1.000 - 2.499	2,71	8,17	301,5	7,39	12,84	173,7	26
2.500 - 4.999	4,20	5,43	129,3	5,76	6,37	110,6	18
5.000 und mehr	3,15	0,98	31,1	2,81	1,12	39,9	7
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 117

Kosten pro Teilnehmerstunde in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	5,15	11,47	222,7	9,93	15,42	155,3	134
1.000 - 2.499	6,63	16,52	249,2	16,68	34,52	207,0	36
2.500 - 4.999	2,71	10,94	403,7	19,41	40,46	208,4	21
5.000 und mehr	6,96	12,32	177,0	13,86	14,61	105,4	11
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 118

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	6,06	3,35	55,3	7,68	2,87	37,4	42
1.000 - 2.499	8,92	2,58	28,9	10,32	5,86	56,8	25
2.500 - 4.999	10,85	4,41	40,6	11,47	3,99	34,8	18
5.000 und mehr	9,83	1,62	16,5	11,71	2,56	21,9	6
Durchschnitt Stichprobe	9,52	3,43	36,0	9,42	4,12	43,7	91

Tabelle 119

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	10,91	9,09	83,3	9,53	6,28	65,9	116
1.000 - 2.499	7,97	5,39	67,6	8,49	5,97	70,3	34
2.500 - 4.999	12,48	1,82	14,6	10,38	4,83	46,5	21
5.000 und mehr	12,54	1,53	12,2	11,70	3,75	32,1	11
Durchschnitt Stichprobe	11,89	4,04	34,0	9,56	5,94	62,2	182

2.3.5 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Wirtschaftszweigen

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde liegen zwischen DM 32,84 (26,30) im Baugewerbe und DM 0,20 (0,20) im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe. Eine Betrachtung nur der mit 5 und mehr Betrieben in der Stichprobe vertretenen Branchen zeigt die folgende Rangordnung:

1. Einzelhandel	DM 9,47	(1,97)	(5)
2. Elektrotechnik	DM 8,95	(3,41)	(2)
3. Großhandel	DM 8,22	(10,80)	(1)
4. Eisen, NE-Metalle, Gießerei und Stahlverf.	DM 7,93	(3,38)	(3)
5. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 6,09	(3,26)	(4)
6. Kreditinstitute	DM 4,17	(1,49)	(6)

Auch diese Werte verdeutlichen noch einmal, daß die von der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der AFG-Förderung erstatteten Sätze bei weitem nicht kostendeckend sind. Die durchschnittlichen Prozeßkosten pro Teilnehmerstunde in den einzelnen Wirtschaftszweigen liegen auf der Basis der ungewichteten Durchschnitte in 3 Fällen unter DM 1,75 bzw. in 5 Fällen, wenn man die gewichteten Durchschnitte betrachtet. Bei den gewichteten Durchschnitten wird sogar der Satz von DM 1,25 pro Teilnehmerstunde in allen 5 Fällen unterschritten. Die Kostenunterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sind jedoch nicht statistisch gesichert. Der F-Wert beträgt 1,1437 (16;74). Das Aggregationsniveau ist nicht ohne Einfluß auf die Signifikanz der Werte der Prüfgrößen. Faßt man die Wirtschaftszweige nach den Zehnergruppen der Branchenkennziffer in sieben Klassen zusammen, so liefert die Varianzanalyse einen F-Wert von 3,0058 (6;84), der bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % höher als der kritische Wert ist.

Auch bei der externen Weiterbildung zeigen sich beträchtliche Kostenunterschiede nach Wirtschaftszweigen. Die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen pro Teilnehmerstunde liegen - wenn man die gewichteten Durchschnitte betrachtet - zwischen DM 32,42 (Verkehr und Nachrichtenübermittlung) und DM 0,95 (Versicherungsgewerbe). Bei den ungewichteten Kosten liegen die Extrema bei DM 36,68 (Verkehr und Nachrichtenübermittlung) und DM 5,64 (Baugewerbe). Betrachtet man nur die stärker besetzten

Wirtschaftszweige (10 und mehr Betriebe), so ergibt sich folgendes Bild:

1. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	DM 25,69	(18,14)	(1)
2. Großhandel	DM 17,68	(16,71)	(2)
3. Elektrotechnik	DM 14,87	(1,99)	(9)
4. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 11,63	(7,33)	(3)
5. Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	DM 8,65	(3,36)	(7)
6. Einzelhandel	DM 7,66	(5,59)	(4)
7. Kreditinstitute	DM 6,44	(2,59)	(8)
8. Dienstleistungen	DM 5,67	(4,41)	(5)
9. Baugewerbe	DM 5,64	(4,01)	(6)

Bei der Branche Nr. 25 (Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, etc.) gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den gewichteten und ungewichteten Mittelwerten. Wenn man die ungewichteten Mittelwerte zugrunde legt, ist die Elektrotechnik die dritteuerste Branche, während die elektrotechnischen Betriebe auf der Grundlage der ungewichteten Durchschnitte unter den 9 stärker besetzten Branchen den niedrigsten Wert aufweisen. Es fällt auf, daß die Kreditinstitute, die relativ hohe Kosten pro Beschäftigten bzw. pro Teilnehmer aufweisen, sowohl bei der internen als auch bei der externen Weiterbildung verhältnismäßig niedrige Kosten pro Teilnehmerstunde aufweisen. Die in den vorherigen Abschnitten ausgewiesenen hohen Kosten in diesem Wirtschaftszweig kommen also nicht durch hohe Kosten pro Teilnehmerstunde zustande. Die unterschiedlichen Kosten pro Teilnehmerstunde bei der externen Weiterbildung sind statistisch nicht gesichert. Der F-Wert beträgt 1,0680 (16;185). Eine Zusammenfassung der Wirtschaftszweige in 7 Gruppen ergibt zwar eine Verbesserung des F-Wertes auf 1,5885 (6;195), aber auch dieser Wert berechtigt - auf der Grundlage eines Sicherheitsniveaus von 95 % - nicht zur Ablehnung der Nullhypothese. Auch eine Beschränkung auf die stark besetzten Wirtschaftszweige führt nicht zu einem signifikanten Ergebnis.

Die Tabellen 122 und 123 geben die Lohnfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde wieder. Für die interne Weiterbildung (gewichtete Durchschnitte) ergibt sich eine Spanne zwischen DM 21,62 (Dienstleistungen) und DM 6,66 (Nahrungs- und Genußmittelgewerbe).

Auf der Basis der ungewichteten Durchschnitte liegt die chemische Industrie mit DM 11,31 pro Stunde an der Spitze; am Ende der Rangordnung ergeben sich keine Änderungen gegenüber den gewichteten Werten. Für die stärker besetzten Wirtschaftszweige (5 und mehr Betriebe) zeigt sich folgendes Bild:

1. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 10,74	(9,93)	(4)
2. Dienstleistungen	DM 10,37	(21,62)	(1)
3. Elektrotechnik	DM 9,90	(10,12)	(3)
4. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 9,29	(8,38)	(5)
5. Großhandel	DM 9,18	(13,13)	(2)
6. Einzelhandel	DM 6,87	(6,89)	(6)

Es fällt auf, daß die Löhne und Gehälter im Dienstleistungsbereich sehr hoch sind. Wenn man die gewichteten Mittelwerte zugrunde legt, weist dieser Bereich mit DM 21,62 sogar die höchsten Stundensätze auf, wobei die nächstteuerste Branche, der Großhandel, mit weitem Abstand folgt (DM 13,13). Der Grund für die hohen Personalkosten der Weiterzubildenden kann eventuell darin gesehen werden, daß im Dienstleistungsgewerbe die Einkommen von nicht abhängig beschäftigten Personen (in der Regel Betriebsinhaber) in starkem Maße in die Durchschnittswerte eingegangen sind. Für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten der internen Weiterbildung muß angenommen werden, daß in der Grundgesamtheit keine Unterschiede nach Wirtschaftszweigen bestehen. Der F-Wert beträgt 0,5358 (15;75).

Auch die Auswertung der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für die externe Weiterbildung zeigt den Dienstleistungsbereich mit den höchsten Stundensätzen: DM 20,31 (33,91). Die niedrigsten Löhne und Gehälter werden für die Weiterzubildenden im Einzelhandel mit DM 7,65 pro Stunde - ungewichteter Durchschnitt - bzw. in der Eisen- und NE-Metallerzeugung mit DM 8,10 - gewichteter Durchschnitt - gezahlt. In den stark besetzten Wirtschaftszweigen erhalten die Weiterzubildenden die folgenden Löhne und Gehälter:

1. Kreditinstitute	DM 11,40	(11,64)	(3)
2. Großhandel	DM 10,41	(12,63)	(1)
3. Baugewerbe	DM 9,83	(11,51)	(4)

4. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	DM 8,71	(10,72)	(5)
5. Elektrotechnik	DM 8,67	(12,04)	(2)
6. Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	DM 7,96	(8,10)	(7)
7. Einzelhandel	DM 7,65	(9,50)	(6)

Die Varianzanalyse zur Tabelle 123 ergibt einen F-Wert von 2,0200 (16;165). Somit kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % angenommen werden, daß zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen signifikante Unterschiede bezüglich der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde für die externe Weiterbildung bestehen.

Ein Vergleich mit den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Lohn- und Gehaltsstatistiken ist nicht möglich, da diese zusätzlich nach Geschlecht und Status (Arbeiter, Angestellte) differenziert sind und Angaben über die jeweiligen Beschäftigtenzahlen fehlen, so daß es aufgrund der vorliegenden Daten nicht möglich ist, für die einzelnen Branchen durchschnittliche Löhne und Gehälter zu berechnen.

Tabelle 120

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden) nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	3,26	0,13	4,0	3,09	0,30	9,7	2
11	Bergbau	2,90	-	-	2,90	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	6,69	4,23	63,2	9,89	11,34	114,7	4
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	0,51	-	-	0,51	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	3,38	2,37	70,1	7,93	10,43	131,5	9
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	3,26	6,54	200,6	6,09	11,38	186,9	17
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	3,41	8,52	249,9	8,95	12,45	139,1	16
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	10,53	-	-	10,53	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	1,15	0,65	56,5	1,63	1,14	69,9	2
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	0,20	-	-	0,20	-	-	1
30/31	Baugewerbe	26,30	26,22	99,7	32,84	27,00	82,2	3
40/41	Großhandel	10,80	4,91	45,5	8,22	9,58	116,5	6
43	Einzelhandel	1,97	4,67	237,1	9,47	15,00	158,4	14
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	16,40	0,05	0,3	16,05	0,50	3,1	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	1,49	1,42	95,3	4,17	3,15	75,5	5
61	Versicherungsgewerbe	3,12	1,28	41,0	2,07	1,63	78,7	3
70/71	Dienstleistungen	0,78	1,80	230,8	3,88	5,10	131,4	4
Durchschnitt Stichprobe		3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 121

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Branchen (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	30,12	12,83	42,6	22,26	16,00	71,9	3
11	Bergbau	6,03	-	-	6,03	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	8,48	7,46	88,0	10,97	9,46	86,2	4
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	16,14	6,64	41,1	13,79	9,96	72,2	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	18,14	43,74	241,1	25,69	53,10	206,7	12
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	7,33	6,19	84,4	11,63	17,88	153,7	27
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1,99	6,21	312,1	14,87	23,64	159,0	25
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	3,36	4,49	133,6	8,65	8,57	99,1	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	11,04	4,82	43,7	13,03	5,27	40,4	6
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	8,80	8,16	92,7	6,90	7,94	115,1	8
30/31	Baugewerbe	4,01	3,62	90,3	5,64	6,16	109,2	11
40/41	Großhandel	16,71	28,02	167,7	17,68	30,30	171,4	18
43	Einzelhandel	5,59	3,62	64,8	7,66	8,46	110,4	37
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	32,42	54,30	167,5	36,68	72,49	197,6	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	2,59	4,11	158,7	6,44	4,96	77,0	14
61	Versicherungsgewerbe	0,95	3,03	318,9	13,46	11,99	89,1	7
70/71	Dienstleistungen	4,41	7,68	174,1	5,67	6,60	116,4	10
Durchschnitt Stichprobe		4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 122

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	8,63	0,07	0,8	8,55	0,15	1,8	2
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	12,29	2,29	18,6	11,31	2,70	23,9	3
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	8,13	-	-	8,13	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	8,38	1,77	21,1	9,29	1,82	19,6	8
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	9,93	2,97	29,9	10,74	6,70	62,4	18
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	10,12	1,22	12,1	9,90	1,56	15,8	17
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	9,38	-	-	9,38	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	10,63	-	-	10,63	-	-	1
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	6,66	-	-	6,66	-	-	1
30/31	Baugewerbe	9,46	0,63	6,7	8,96	0,96	10,7	3
40/41	Großhandel	13,13	2,23	17,0	9,18	2,74	29,8	6
43	Einzelhandel	6,89	0,97	14,1	6,87	3,05	44,4	15
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	8,22	0,05	0,6	8,80	0,82	9,3	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	9,28	4,33	46,7	10,20	6,32	62,0	4
61	Versicherungsgewerbe	11,54	0,87	7,5	10,00	1,66	16,6	3
70/71	Dienstleistungen	21,62	8,59	39,7	10,37	9,14	88,1	6
Durchschnitt Stichprobe		9,52	3,43	36,0	9,42	4,12	43,7	91

Tabelle 123

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach Branchen

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	11,52	0,51	4,4	12,09	0,72	6,0	3
11	Bergbau	8,75	-	-	8,75	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	8,98	7,08	78,8	10,72	7,69	71,7	4
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	14,59	1,48	10,1	14,07	2,21	15,7	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	8,10	5,27	65,1	7,96	5,14	64,6	11
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	10,72	3,26	30,4	8,71	4,34	49,8	25
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	12,04	2,05	17,0	8,67	4,73	54,6	21
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	8,75	1,51	17,3	8,24	1,63	19,8	9
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	10,30	0,61	5,9	10,32	0,90	8,7	6
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	10,25	1,75	17,1	10,79	2,05	19,0	4
30/31	Baugewerbe	11,51	7,82	67,9	9,83	7,51	76,4	11
40/41	Großhandel	12,63	5,39	42,7	10,41	4,94	47,5	17
43	Einzelhandel	9,50	3,64	38,3	7,65	3,81	49,8	36
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	11,22	3,99	35,6	10,68	7,20	67,4	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	11,64	2,57	22,1	11,40	5,17	45,4	14
61	Versicherungsgewerbe	12,90	2,23	17,3	8,57	6,93	80,9	6
70/71	Dienstleistungen	33,91	18,88	55,7	20,31	18,29	90,1	6
Durchschnitt Stichprobe		11,89	4,04	34,0	9,56	5,94	62,2	182

2.3.6 Kosten pro Teilnehmerstunde nach Berufsgruppen

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde betragen (vgl. Tab. 124)

- für die gewerblich-technische Weiterbildung DM 7,47 (1,85)
- für die kaufmännische Weiterbildung DM 9,40 (4,93)

Für die kaufmännische Weiterbildung entsteht somit das 1,3fache (2,7fache) der Kosten der gewerblich-technischen Fort- und Weiterbildung. Der Unterschied zwischen den beiden ungewichteten Mittelwerten reicht bei den vorgegebenen Stichprobenumfängen und den relativ starken Streuungen nicht aus, um die Nullhypothese zurückzuweisen. Der t-Test liefert einen Wert von -0,5374 (53). Die Varianzanalyse, die auch diejenigen Betriebe mit einschließt, die keine differenzierten Angaben machen konnten, ergibt einen F-Wert von 0,2687 (2;88). Das bedeutet, daß die Streuungen innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen sind.

Die vergleichbaren Kosten der externen Weiterbildung (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen) betragen pro Teilnehmerstunde (vgl. Tab. 25)

- für den gewerblich-technischen Bereich DM 8,12 (6,49)
- für den kaufmännischen Bereich DM 11,68 (2,72)

Bei den ungewichteten Mittelwerten liegen die Kosten für die dritte Gruppe, d.h. für diejenigen Fälle, in denen nicht in gewerblich-technische und kaufmännische Weiterbildung getrennt werden kann, mit DM 17,88 weit über dem Durchschnitt der Stichprobe von DM 12,33. Auch für die externe Weiterbildung muß angenommen werden, daß die Unterschiede zwischen den Mittelwerten der Stichprobe zufällig bedingt sind und daß es in der Grundgesamtheit keine Unterschiede gibt. Der F-Wert beträgt 2,9590 (2;199); der t-Test für die gewerblich-technische und kaufmännische Berufsgruppe ergibt einen Wert von -1,2674 (118).

Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten zeigen nur geringe Unterschiede nach Berufsgruppen, und zwar sind für die interne Weiterbildung die folgenden Werte ermittelt worden:

- gewerblich-technische Weiterzubildende DM 8,78 (8,63)
- kaufmännische Weiterzubildende DM 8,46 (8,75)

Für die extern Weiterzubildenden werden folgende Löhne und Gehälter pro Stunde gezahlt:

- gewerblich-technische Weiterzubildende DM 9,71 (10,68)
- kaufmännische Weiterzubildende DM 9,68 (12,09)

Es überrascht nicht, daß bei diesen geringen Mittelwertdifferenzen keine signifikanten t-Werte berechnet worden sind:

- interne Weiterbildung t = 0,3785 (52)
- externe Weiterbildung t = 0,0258 (103)

Auch die Varianzanalysen für alle drei Gruppen haben keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen aufzeigen können:

- interne Weiterbildung F = 2,2315 (2;88) (Tab. 126)
- externe Weiterbildung F = 0,0922 (2;179) (Tab. 127)

Tabelle 124

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde nach Berufsgruppen (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	1,85	3,46	187,0	7,47	13,16	176,2	24
kaufmännisch	4,93	8,47	171,8	9,40	13,25	141,0	31
nicht differenziert	2,92	5,13	175,7	7,38	10,58	143,4	36
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 125

Kosten pro Teilnehmerstunde nach Berufsgruppen (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden)

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	6,49	10,30	158,7	8,12	12,84	158,1	71
kaufmännisch	2,72	8,05	296,0	11,68	19,60	167,8	69
nicht differenziert	4,17	13,38	320,9	17,88	33,84	189,3	62
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 126

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach Berufsgruppen

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	8,63	1,81	21,0	8,78	2,56	29,2	23
kaufmännisch	8,75	3,15	36,0	8,46	3,53	41,7	29
nicht differenziert	10,12	3,77	37,3	10,52	5,49	52,2	39
Durchschnitt Stichprobe	9,52	3,43	36,0	9,42	4,12	43,7	91

Tabelle 127

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach Berufsgruppen

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	10,68	9,28	86,9	9,71	7,46	76,8	59
kaufmännisch	12,09	2,68	22,2	9,68	5,13	53,0	65
nicht differenziert	12,05	2,50	20,7	9,28	5,13	55,3	58
Durchschnitt Stichprobe	11,89	4,04	34,0	9,56	5,94	62,2	182

2.3.7 Sonstige Auswertungen

Es wurde geprüft, ob und inwieweit die Kosten pro Teilnehmerstunde von der Dauer der Veranstaltung abhängen. Die ermittelten Zusammenhänge sind jedoch relativ schwach. Die Pearson-Korrelationskoeffizienten betragen für die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde -0,2023 und für Gebühren, Fahrtkosten und Spesen -0,1457. Beide Korrelationskoeffizienten sind gegen Null gesichert (Signifikanzniveau 98 %). Die Unterschiede können darin begründet sein, daß bei der externen Weiterbildung ein größerer Fixkostenblock vorhanden ist; hier sind die Fahrtkosten der Teilnehmer von der Dauer der Veranstaltung unabhängig. Die Fahrtkosten und Spesen wurden jedoch nicht getrennt erhoben, so daß differenziertere Rechnungen nicht möglich sind. Bei der internen Weiterbildung dagegen ist mit einem höheren Anteil an variablen Kosten zu rechnen. Vor allem die Lehrerkosten dürften überwiegend variablen Charakter haben. Lediglich bei den Kosten für die externen Referenten kann man mit einem größeren Fixkostenblock rechnen, da die Nebenkosten für die externen Referenten (z.B. Reisekosten) überwiegend nicht von der Dauer der Veranstaltung abhängen. Eine Trennung der Lehrerkosten in Kosten für betriebsexterne und betriebsinterne Lehrkräfte wäre jedoch zu aufwendig gewesen. Bei den Unterrichtsvorbereitungskosten und den jedoch prozentual kaum ins Gewicht fallenden Sachkosten kann noch am ehesten ein negativer Zusammenhang mit der Veranstaltungsdauer vermutet werden.

Die Korrelation der Klassenstärke[1)] mit den indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde ergibt einen Korrelationskoeffizienten von -0,3534, der auf einem Signifikanzniveau von 99,9 % gesichert ist.

1) vgl. Abschnitt 3.3 Klassenstärke = Teilnehmerstunden insgesamt / Leistungseinheiten (d.h. empfangene Unterrichtsstunden dividiert durch gegebene Unterrichtsstunden).

2.4 Kosten pro Unterrichtsstunde für den innerbetrieblichen theoretischen Unterricht der Weiterzubildenden

Im folgenden werden die Kosten pro Leistungseinheit für den Bildungsprozeß[1] "interner Unterricht für Weiterzubildende" näher untersucht. Für die einzelnen Erhebungsbereiche bzw. für die Bundesrepublik ergeben sich die folgenden ungewichteten (gewichteten) Durchschnittswerte:

- Erhebungsbereich 1	DM 70,04	(43,51)
- Erhebungsbereich 2	DM 37,98	(36,53)
- Erhebungsbereich 3	DM 49,32	(42,70)
- IHK-Bereich (hochgerechnet)	DM 49,69	(39,08)
- BRD (hochgerechnet)	DM 49,68	(39,11)

Es fällt auf, daß bei den IHK-Großbetrieben im Durchschnitt höhere Kosten pro gegebene Unterrichtsstunde als in den beiden anderen Erhebungsbereichen anfallen. Diese Unterschiede dürften sich vor allem durch höhere Gehälter erklären. Ferner ist bei den IHK-Großbetrieben mit einem höheren Kostenanteil für externe Referenten, die schon allein wegen ihrer Nebenkosten in der Regel teurer als interne Lehrkräfte sind, zu rechnen. Die unterschiedlichen Kosten pro Leistungseinheit sind statistisch signifikant. Der F-Wert beträgt 7,3031 (2;97) und liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % im kritischen Bereich. Auch innerhalb der beiden Schichten im IHK-Bereich gibt es signifikante Unterschiede. Der t-Test ergibt einen Wert von 3,8937 (95); auch dieser Wert erlaubt es, mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % die Nullhypothese zurückzuweisen. Bei den Kosten pro Leistungseinheit des fachtheoretischen Unterrichts zeigt sich ein ähnliches Bild. Die höchsten Kosten entstehen im Erhebungsbereich 1 mit DM 49,93 pro Unterrichtsstunde. Die IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten haben Kosten von DM 34,13 und die Handwerksbetriebe Kosten von DM 24,40. Der Durchschnittswert für die Stichprobe liegt bei DM 36,88[2]. Die Kostenunterschiede zwischen den Teilkollektiven sind statistisch signifikant. Ein Vergleich

1) vgl. Sachverständigenkommission, Studien und Materialien, Bd. 1, Anlagen zum Abschlußbericht, a.a.O., S. 3 ff.
2) Pieper, H., Umfang und Kosten der Ausbildung in betrieblichem Unterricht und betrieblichen Ausbildungswerkstätten, Bonn 1975. Bei den obigen Werten handelt es sich um die ungewichteten Mittelwerte.

der Kosten pro Unterrichtsstunde für den internen Unterricht der Weiterzubildenden und für den internen Unterricht der Auszubildenden zeigt, daß die Kosten für die erste Personengruppe in allen Erhebungsbereichen höher liegen. Diese Unterschiede könnten u.a. darin begründet liegen, daß für die berufliche Weiterbildung qualifiziertere Lehrkräfte eingesetzt werden. Ferner dürfte der Einsatz von "teureren" externen Lehrkräften im Bereich der Weiterbildung eine größere Rolle spielen.

Faßt man die Regionen nach der Sektorzugehörigkeit zusammen, so ergibt sich das in der Tabelle 129 wiedergegebene Bild. Die Unterschiede sind nicht signifikant; der t-Wert von 0,4011 (46) berechtigt nicht zur Ablehnung der Nullhypothese. Auch bei den anderen regionalen Variablen kann keine Abhängigkeit festgestellt werden; auf die Darstellung der Ergebnisse wird verzichtet.

Die Tabelle 130 zeigt, daß die Kosten pro Leistungseinheit - sowohl bei den gewichteten als auch bei den ungewichteten Mittelwerten - mit zunehmender Betriebsgröße steigen. Die Varianzanalyse ergibt einen F-Wert von 5,6081 (3;96), es muß auf einem Sicherheitsniveau von 99 % angenommen werden, daß die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht zufällig sind. Der Pearson-Korrelationskoeffizient beträgt 0,3673 und ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 % gegen Null gesichert.

Eine Analyse der Kosten pro Leistungseinheit nach Wirtschaftszweigen ergibt folgendes Bild: Die höchsten Kosten pro Unterrichtsstunde entstehen in der kunststoffverarbeitenden Industrie mit DM 81,66 (gewichteter Durchschnitt) bzw. in der chemischen Industrie mit DM 88,25 (ungewichteter Durchschnitt). Den niedrigsten Wert weist das Holz-, Papier- und Druckgewerbe mit DM 20,06 auf. In den stärker besetzten Wirtschaftszweigen (mindestens 5 Betriebe) entstehen die folgenden Kosten:

1. Chemische Industrie	DM 88,25	(40,71)	(4)
2. Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	DM 76,92	(51,85)	(2)
3. Elektrotechnik	DM 75,64	(41,61)	(3)
4. Kreditinstitute	DM 74,47	(52,70)	(1)

5. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	DM 40,77	(30,65)	(7)
6. Einzelhandel	DM 37,50	(36,67)	(5)
7. Großhandel	DM 24,87	(32,04)	(6)

Der zur Tabelle 132 gehörende F-Wert beträgt 1,5554 (16;83), d.h., daß die Nullhypothese angenommen werden muß. Faßt man jedoch die Wirtschaftszweige nach den Zehnerstellen der Branchenkennziffern zu sieben Gruppen zusammen, so ergibt die Varianzanalyse einen F-Wert von 2,3159 (6;93); es kann also angenommen werden, daß auf einem Sicherheitsniveau von 95 % Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen.

Die Kosten pro Unterrichtsstunde liegen für die gewerblich-technische Weiterbildung bei DM 52,23 (39,04) und für die kaufmännische Weiterbildung bei DM 53,54 (51,04). Zwischen den ungewichteten Durchschnitten bestehen nur geringe Unterschiede, so daß die Nullhypothese angenommen werden muß. Der zur Tabelle 131 gehörende F-Wert liegt bei 0,3324 (2;97), und der t-Wert für die ersten beiden Gruppen beträgt -0,1098 (59).

Für die Kosten pro Leistungseinheit kann man die Hypothese aufstellen, daß es zu Kostendegressionen kommt. Die Korrelationsrechnung ergibt jedoch nur einen schwachen negativen Zusammenhang zwischen den Kosten pro Leistungseinheit und der Zahl der Leistungseinheiten. Der Pearson-Korrelationskoeffizient liegt bei -0,1235 und ist auf dem Signifikanzniveau von 90 % gegen Null gesichert.

Bei den Kosten pro Leistungseinheit handelt es sich überwiegend um Personalkosten. Die Sachkosten betragen im Durchschnitt der Stichprobe nur DM 2,34 (2,46)[1] pro Unterrichtsstunde. Die Sachkosten (Unterrichtsverbrauchsmaterial, Abschreibungen auf Demonstrationsmaterial und unterrichtstechnische Ausstattung sowie Raumkosten) unterscheiden sich nicht signifikant zwischen den Gruppen bei den untersuchten Variablen. Die Personalkosten bestehen aus Lehrerkosten einschließlich der Kosten für externe Referenten und aus "Vorbereitungskosten" (= Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für Vorbereitungszeiten der internen Lehrer während der Arbeitszeit). Für die Personalkosten

1) Standardabweichung: 3,88 (5,07).

(insgesamt) pro Unterrichtsstunde zeigen sich dort signifikante Unterschiede, wo auch für die gesamten Kosten pro Leistungseinheit statistisch signifikante Ergebnisse vorliegen. Für den "Vorbereitungsquotienten" = Vorbereitungskosten/Lehrerkosten (ohne Vorbereitungskosten)[1] ergeben sich bei den untersuchten Variablen keine statistisch gesicherten Unterschiede zwischen den Gruppen. Der Pearson-Korrelationskoeffizient für die Korrelationen Kosten pro Leistungseinheit - "Vorbereitungsquotient" beträgt 0,3668. Dieser Wert ist mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 0,1 % gesichert.

1) Dieser Quotient ist dadurch etwas verzerrt, daß sich die Vorbereitungskosten nur auf nebenamtliche interne Lehrer beziehen und die Lehrerkosten auch die Kosten für die hauptamtlichen Lehrer und für externe Referenten enthalten, bei denen keine kostenrelevanten Vorbereitungszeiten anzusetzen sind.

Tabelle 128

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden) nach Erhebungsbereichen

Erhebungsbereich	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	43,51	36,27	83,4	70,04	45,28	64,6	54
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	36,53	20,28	55,5	37,98	34,97	92,1	41
Handwerksbetriebe	42,70	17,79	41,7	49,32	27,46	55,7	5
Durchschnitt Stichprobe	43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100
IHK (hochgerechnet)	39,08			49,69			
BRD (hochgerechnet)	39,11			49,68			

Tabelle 129

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden) nach Regionen

Regionen	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	57,14	31,92	55,9	58,78	50,57	86,0	30
reine IHK-Regionen	41,73	35,47	85,0	54,61	39,98	73,2	70
Durchschnitt Stichprobe	43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100

Tabelle 130

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden) in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	36,73	20,23	55,1	39,21	34,16	87,1	46
1.000 - 2.499	38,88	42,44	109,2	65,97	43,56	66,0	28
2.500 - 4.999	40,56	17,65	43,5	67,93	47,04	69,2	19
5.000 und mehr	71,77	52,56	73,2	92,07	47,72	51,8	7
Durchschnitt Stichprobe	43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100

Tabelle 131

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden) nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	39,04	21,85	56,0	52,23	41,94	80,3	25
kaufmännisch	51,04	42,58	83,4	53,54	50,18	93,7	35
nicht differenziert	39,64	33,59	84,7	60,16	37,79	62,8	40
Durchschnitt Stichprobe	43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100

Tabelle 132

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden)nach Branchen

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
		mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	66,46	53,63	80,7	68,03	75,87	111,5	2
11	Bergbau	33,67	-	-	33,67	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	40,71	25,21	61,9	88,25	63,75	72,2	5
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	81,66	-	-	81,66	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	30,65	18,08	59,0	40,77	27,14	66,6	10
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	51,83	37,22	71,8	76,92	43,79	56,9	16
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	41,61	44,08	105,9	75,64	51,57	68,2	16
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	20,06	-	-	20,06	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	44,92	3,86	8,6	54,56	12,72	23,3	3
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	47,21	-	-	47,21	-	-	1
30/31	Baugewerbe	31,66	9,06	28,6	37,72	16,83	44,6	4
40/41	Großhandel	32,04	5,00	15,6	24,87	7,08	28,5	9
43	Einzelhandel	36,67	13,44	36,7	37,50	33,77	90,1	17
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	36,31	1,07	2,9	49,52	18,74	37,8	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	52,70	52,20	99,1	74,47	68,04	91,4	6
61	Versicherungsgewerbe	72,26	12,59	17,4	44,88	26,93	60,0	3
70/71	Dienstleistungen	42,88	5,97	13,9	40,35	7,56	18,7	3
Durchschnitt Stichprobe		43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100

2.5 Kostenartenstruktur

Die Tabelle 17 hat bereits gezeigt, daß die Gehaltsfortzahlungskosten ca. die Hälfte oder mehr als die Hälfte der gesamten Kosten der beruflichen Weiterbildung ausmachen.

In den Tabellen 133 und 134 wird die Kostenartenanalyse getrennt für die interne und externe Fort- und Weiterbildung durchgeführt, wobei für die einzelnen Erhebungsbereiche die gewichteten Durchschnittswerte zugrunde gelegt werden. Bei der internen Weiterbildung sind auch diejenigen Betriebe mit eingegangen, bei denen die indirekten Weiterbildungskosten mit Null angesetzt werden müssen.

Auch bei dieser differenzierten Betrachtungsweise ergibt sich, daß die Lohn- und Gehaltsfortzahlung in allen Fällen die dominierende Kostenart ist. Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für die interne (externe) Weiterbildung betragen im

- Erhebungsbereich 1 — 53,3 (62,3) %
- Erhebungsbereich 2 — 36,9 (48,9) %
- Erhebungsbereich 3 — 57,0 (60,7) %
- IHK-Bereich (hochgerechnet) — 45,7 (53,8) %
- und für die Bundesrepublik Deutschland (hochgerechnet) — 46,4 (52,9) % der Gesamtkosten

Die zweitwichtigste Kostenart bei der internen Weiterbildung sind die Lehrerkosten (ohne Vorbereitungskosten). Sie machen im Durchschnitt der Stichprobe 20,6 % der gesamten Kosten aus. Bei der externen Weiterbildung zeigen sich - je nach Erhebungsbereich - als zweitgrößte Kostenartengruppe die Gebühren sowie die Fahrtkosten und Spesen. Im Durchschnitt der Stichprobe beträgt der Anteil der Fahrtkosten und Spesen 15,2 %, der Anteil der Gebühren 13,2 % der Gesamtkosten. Die Anteile der indirekten Kosten bewegen sich etwa in der gleichen Größenordnung (30 - 40 %) wie die vergleichbaren Kosten für die externe Weiterbildung (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen). Auf den durch den Verrechnungsmodus bedingten hohen Anteil an Bildungsverwaltungskosten wurde bereits im Abschnitt 1.1.3 sowie im Abschnitt 2.1.1 eingegangen. Die allgemeinen Bildungskosten machen im Durchschnitt der Stichprobe 15,4 % (interne Weiterbildung) bzw. 10,9 % (externe Weiterbildung) aus. Dabei werden für die interne Weiterbildung deutliche Unterschiede zwischen

den Erhebungsbereichen sichtbar. Den höchsten Verwaltungskostenanteil haben die IHK-Mittelbetriebe und -Kleinbetriebe mit 30,1 %; in den IHK-Großbetrieben liegen die Verwaltungskosten bei 14,5 % und in den Handwerksbetrieben bei nur 3,3 %. Wenn man die um die Bildungsverwaltungskosten reduzierten Gesamtkosten als Bezugsbasis zugrunde legt, ergeben sich für die wichtigste Kostenart, die internen (bzw. externen) Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten folgende Anteile an den gesamten Weiterbildungskosten:

- Erhebungsbereich 1	62,3 (69,4) %
- Erhebungsbereich 2	52,7 (57,8) %
- Erhebungsbereich 3	58,9 (55,3) %
- Durchschnitt Stichprobe	61,8 (68,1) %
- IHK (hochgerechnet)	58,4 (62,2) %
- BRD (hochgerechnet)	58,5 (61,4) %.

Der Faktor Technik spielt in der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung nur eine geringe Rolle. Bei der internen Weiterbildung machen die Sachkosten[1)] nur rund 3 % der Gesamtkosten aus, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, daß in einem Teil der Betriebe die für die Ausbildung genutzten Räume und Unterrichtsmittel auch für die berufliche Weiterbildung zur Verfügung stehen und eine exakte Zurechnung auf die beiden Bildungsformen in den meisten Fällen nicht möglich ist. Der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten der internen Weiterbildung dürfte über 90 % liegen. Wenn man ohne die allgemeinen Bildungskosten rechnet, entfallen ca. 96 % der internen Weiterbildungskosten auf Personalkosten und ca. 4 % auf Sachkosten. Auch bei den nicht weiter aufgeschlüsselten allgemeinen Bildungskosten handelt es sich in erster Linie um Personalkosten. Somit kann man auch für die internen Weiterbildungskosten einschließlich "Bildungsverwaltungskosten" mit einem Personalkostenanteil von ca. 90 % rechnen. Im Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung dürften sich durch den Einsatz moderner Unterrichtsmittel und Medien noch beträchtliche Rationalisierungsmöglichkeiten eröffnen. Die Frage, ob und inwieweit in der außerbetrieblichen Weiterbildung moderne und weniger personalintensive Formen der Wissensvermittlung eine Rolle spielen, kann aufgrund der Erhebungen der Sachverständigenkommission nicht beantwortet werden. Bei der externen Weiterbildung ist die Zurechnung der gesamten

1) Bei den Sachkosten handelt es sich zudem nicht ausschließlich um dem Faktor Technik zuzurechnende Kosten.

betrieblichen Weiterbildungskosten auf Personal- und Sachkosten nicht so leicht zu treffen wie für die internen Weiterbildungskosten. Die Fahrtkosten und Spesen wird man als Personalnebenkosten den Personalkosten zuordnen müssen. Bei den allgemeinen Bildungskosten handelt es sich überwiegend um Personalkosten. Die Gebühren kann man als Sachkosten bezeichnen. Somit liegt der Anteil der Sachkosten in der externen Weiterbildung höher als in der internen Weiterbildung. Eine weiter gehende Betrachtung würde eventuell auch für die Gebühren verhältnismäßig hohe Personalkostenanteile ergeben.

Es wird darauf verzichtet, die Kostenartenstruktur für andere Variablen als die Erhebungsbereiche darzustellen.

Tabelle 133

Kostenartenstruktur

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Gehaltsfortzahlungskosten %	Lehrerkosten (ohne Vorbereitung) %	Vorbereitungskosten %	Sachkosten %	Summe indirekte Kosten %	allgemeine Bildungskosten %	Summe %
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	53,3	20,4	8,6	3,2	32,2	14,5	100,0
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	36,9	23,8	6,8	2,4	33,0	30,1	100,0
Handwerksbetriebe	57,0	31,2	5,2	3,3	39,7	3,3	100,0
Durchschnitt Stichprobe	52,3	20,6	8,5	3,2	32,3	15,4	100,0
IHK (hochgerechnet)	45,7	22,0	7,8	2,7	32,5	21,8	100,0
BRD (hochgerechnet)	46,4	22,5	7,6	2,8	32,9	20,7	100,0

Tabelle 134

Kostenartenstruktur

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Gehaltsfortzahlungskosten %	Gebühren %	Fahrtkosten/ Spesen %	Summe Gebühren, Fahrtkosten, Spesen %	allgemeine Bildungskosten %	Summe %
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	62,3	12,5	14,9	27,4	10,3	100,0
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	48,9	18,2	17,5	35,7	15,4	100,0
Handwerksbetriebe	46,7	16,8	20,9	37,7	15,6	100,0
Durchschnitt Stichprobe	60,7	13,2	15,2	28,4	10,9	100,0
IHK (hochgerechnet)	53,8	16,1	16,6	32,7	13,5	100,0
BRD (hochgerechnet)	52,9	16,2	17,1	33,3	13,8	100,0

2.6 Sonderauswertung der zu einem Unternehmen gehörenden Betriebe

Die Tabelle 10 zeigt, daß 110 Betriebe Teil einer Unternehmensverbindung sind. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die angeben, Teil einer Unternehmensverbindung zu sein, an der Gesamtzahl der gerechneten Unternehmenstöchter liegt bei 58 %. Demgegenüber handelt es sich bei nur 19 % der nicht zu einem Unternehmen gehörenden gerechneten Betriebe um Weiterbildungsbetriebe. Die 110 zu einem Unternehmen gehörenden Weiterbildungsbetriebe verteilen sich wie folgt auf die Erhebungsbereiche:

- Erhebungsbereich 1 — 58 Betriebe (84 %)
- Erhebungsbereich 2 — 48 Betriebe (43 %)
- Erhebungsbereich 3 — 4 Betriebe (44 %)

In Klammern sind die Anteile der Weiterbildungsbetriebe an der Gesamtzahl der gerechneten Betriebe für die jeweiligen Gruppen angegeben. Erwartungsgemäß liegt dieser Prozentsatz für die IHK-Großbetriebe mit 84 % überdurchschnittlich hoch.

Die in der "Betriebserhebung 1972" vertretenen Töchter der Unternehmen, die zu den 50 nach der Beschäftigtenzahl größten deutschen Unternehmen gehören, werden gesondert untersucht. Von den 44 gerechneten Großunternehmenstöchtern haben 35 Betriebe Kosten für interne und/oder externe Weiterbildungsmaßnahmen, und zwar 26 IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten und 9 IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten[1]. Handwerksbetriebe sind in dieser Gruppe nicht vertreten. Bei 9 Großunternehmenstöchtern (4 Betriebe im Erhebungsbereich 1 und 5 Betriebe im Erhebungsbereich 2) entstehen keine Kosten für die Fort- und Weiterbildung bzw. konnten keine Weiterbildungskosten erfaßt werden.

Es wird die Hypothese überprüft, daß die Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildung in den Unternehmenstöchtern (Großunternehmenstöchtern) höher als in den übrigen Betrieben sind.

Die Tabellen 135 - 137 geben die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem

1) Bei den Betrieben im Erhebungsbereich 2 handelt es sich überwiegend um Kaufhaus-Filialen.

Unternehmen oder Großunternehmen wieder. Für die interne Weiterbildung liegen die Kosten bei den Unternehmens- und Großunternehmenstöchtern niedriger als in den anderen Betrieben. Die Kosten sind hier jedoch nicht signifikant höher als in den Unternehmens- und Großunternehmenstöchtern:

- Tabelle 135 a t = 1,1566 (61)
- Tabelle 135 b t = 0,08 (65)

Bei der externen Weiterbildung entstehen - mit Ausnahme der gewichteten Durchschnitte in der Tabelle 135 b - in den zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen gehörenden Betrieben höhere durchschnittliche Weiterbildungskosten pro Beschäftigten. Diese Differenzen reichen bei den hohen Streuungen und den verhältnismäßig kleinen Stichproben nicht aus, um die Nullhypothese zurückzuweisen:

- Tabelle 136 a t = -0,2058 (141)
- Tabelle 136 b t = -0,16 (51)

Wenn man die gesamten (internen und/oder externen) Weiterbildungskosten betrachtet, zeigen sich für die Unternehmensbetriebe höhere Kosten pro Beschäftigten als für die sonstigen Betriebe. Auch diese Unterschiede sind nicht gesichert:

- Tabelle 137 a t = -0,3524 (218)
- Tabelle 137 b t = -1,34 (51)

Die Kosten pro Teilnehmer für die interne Weiterbildung liegen mit DM 1.777,08 in den Großunternehmenstöchtern deutlich über den Kosten von DM 1.099,01 der "Nicht-Großunternehmenstöchter". Der t-Wert von -0,68 (27) berechtigt jedoch nicht zur Ablehnung der Nullhypothese. Die Kosten der Unternehmenstöchter (1.214,83) unterscheiden sich kaum von den Kosten der "Nicht-Unternehmenstöchter"; der t-Wert von -0,24 (99) liegt im Annahmebereich. Die gewichteten durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmer für die interne Weiterbildung liegen in den Unternehmens- bzw. Großunternehmenstöchtern niedriger als in den sonstigen Betrieben. Bei der externen Weiterbildung haben die Unternehmenstöchter mit DM 1.211,72 gegenüber DM 809,14 für die sonstigen Betriebe signifikant höhere Kosten pro Teilnehmer. Der t-Wert beträgt -2,1498 (174) und ist auf einem Signifikanzniveau von 95 % gesichert. Zwischen den Werten für die Großunternehmenstöchter

(DM 1.009,97) und für die sonstigen Betriebe (DM 985,50) bestehen nur geringe Unterschiede, die statistisch nicht gesichert sind: t = -0,14 (80).

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde sind in den Großunternehmenstöchtern (DM 5,34) und Unternehmenstöchtern (DM 7,34) niedriger als in den Betrieben, die nicht Teil eines Großunternehmens (DM 9,13) bzw. Unternehmens sind (DM 9,25). Diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch gesichert:

- Tabelle 140 a t = 0,7100 (69)
- Tabelle 140 b t = 1,58 (64).

Die Lohn- und Gehaltskosten für die intern Weiterzubildenden liegen in den Unternehmenstöchtern mit DM 10,60 pro Stunde signifikant höher als in den sonstigen Betrieben mit DM 7,92. Der t-Wert beträgt -3,2233 (83); bei einem Sicherheitsniveau von 99 % muß die Nullhypothese abgelehnt werden. Die Untersuchung der Gehaltsfortzahlungskosten für die interne Weiterbildung nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Großunternehmen führt zu keinen statistisch signifikanten Ergebnissen. Zwar werden in den Großunternehmen im Durchschnitt etwas höhere Löhne bzw. Gehälter gezahlt, der Unterschied ist jedoch bei den Stichprobenumfängen und Streuungen nicht ausreichend, um die Nullhypothese zurückzuweisen: der t-Wert beträgt -0,68 (72). Bei den Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde für die extern Weiterzubildenden gibt es sowohl auf der Grundlage der gewichteten als auch auf der Grundlage der ungewichteten Durchschnitte nur geringe Unterschiede zwischen den Gruppen. Die t-Werte betragen:

- Tabelle 143 a t = -0,4516 (148)
- Tabelle 143 b t = -0,70 (48)

d.h., daß auf dem 95 %-Signifikanzniveau die Nullhypothese angenommen werden muß. Auf der Basis der gewichteten Mittelwerte zeigen sich für die Kosten pro Teilnehmerstunde (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen) bei der externen Weiterbildung abnehmende Beträge von den Betrieben, die nicht Teil eines Unternehmens sind, (DM 5,31) über die Unternehmenstöchter (DM 3,66) zu den Großunternehmenstöchtern (DM 2,43). Bei den ungewichteten Durchschnitten haben dagegen die Unternehmenstöchter höhere Kosten (DM 14,38) als die sonstigen Betriebe (DM 10,72). Der t-Wert beträgt jedoch

nur -1,0412 (138), d.h., wenn man eine Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % vorgibt, muß die Nullhypothese angenommen werden. Die Großunternehmenstöchter haben Kosten in Höhe von DM 11,80 pro Teilnehmerstunde, und den Betrieben, die nicht zu einem Großunternehmen gehören, entstehen Kosten von DM 12,43. Auch diese Unterschiede sind statistisch nicht gesichert. Der t-Wert beträgt 0,17 (52).

Für die Kosten pro Leistungseinheit (vgl. Tab. 144) zeigen sich, wenn man die ungewichteten Mittelwerte betrachtet, mit zunehmender Konzentration höhere Werte. Während die Kosten für diejenigen Betriebe, die nicht zu einem Unternehmen gehören, DM 40,04 betragen, haben die Unternehmenstöchter Kosten von DM 66,41 und die Großunternehmenstöchter Kosten von DM 70,33. Der zur Tabelle 144 a gehörende t-Wert beträgt -3,5211 (93), d.h. für den Vergleich der Unternehmenstöchter mit den "Nicht-Unternehmenstöchtern" kann die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 99 % abgelehnt werden. Der Vergleich der Großunternehmenstöchter mit denjenigen Betrieben, die nicht zu einem Großunternehmen gehören, ergibt einen t-Wert von -1,79 (36), d.h. es muß die Nullhypothese angenommen werden. Zwischen den Großunternehmenstöchtern und den nicht zu einem Unternehmen gehörenden Betrieben bestehen signifikante Unterschiede: der t-Wert von -2,7802 (34) erlaubt es, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 99 % zurückzuweisen.

Tabelle 135

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	141,09	118,01	83,6	235,14	453,17	192,7	47
ja	129,51	180,03	139,0	152,98	208,12	136,0	64
b) Großunternehmenstochter							
nein	142,77	145,37	101,8	189,23	358,97	189,7	83
ja	120,60	187,40	155,4	184,22	257,05	139,5	28
Durchschnitt Stichprobe	132,51	166,45	125,6	187,77	294,68	156,9	111

Tabelle 136

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	75,41	84,24	111,7	109,81	194,22	176,9	121
ja	68,39	215,05	314,4	118,35	373,74	315,8	99
b) Großunternehmenstochter							
nein	60,23	107,67	178,8	112,45	295,01	262,3	186
ja	87,99	256,25	291,2	120,25	253,27	210,6	34
Durchschnitt Stichprobe	72,35	188,12	260,0	113,65	285,97	251,6	220

Tabelle 137

Kosten pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne und externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	165,30	155,47	94,1	183,56	367,52	200,2	130
ja	174,10	267,52	153,7	201,34	399,70	198,5	106
b) Großunternehmenstochter							
nein	159,76	185,55	116,1	178,90	387,92	216,8	201
ja	187,00	295,80	158,2	264,19	338,94	128,3	35
Durchschnitt Stichprobe	171,46	239,61	139,7	191,55	377,66	197,2	236

Tabelle 138

Kosten pro Teilnehmer nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	1.187,10	1.304,71	109,9	1.333,28	1.818,68	136,4	47
ja	587,85	1.409,93	239,8	1.214,83	3.365,27	277,0	63
b) Großunternehmenstochter							
nein	874,33	884,40	101,2	1.099,01	1.445,23	131,5	83
ja	520,21	1.721,78	331,0	1.777,08	5.091,64	286,5	27
Durchschnitt Stichprobe	683,31	1.410,83	206,5	1.265,44	2.743,94	216,8	110

Tabelle 139

Kosten pro Teilnehmer nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Teilnehmer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	1.104,71	961,61	87,0	809,14	1.131,30	139,8	121
ja	1.298,96	1.158,41	89,2	1.211,72	1.549,26	127,9	98
b) Großunternehmenstochter							
nein	1.027,99	1.130,23	109,9	985,50	1.427,16	144,8	185
ja	1.491,03	998,86	67,0	1.009,97	786,08	77,8	34
Durchschnitt Stichprobe	1.232,15	1.098,60	89,2	989,29	1.287,45	130,1	219

Tabelle 140

Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde (bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden) nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Indirekte Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	2,84	6,19	218,0	9,25	13,24	143,1	36
ja	3,55	6,10	171,8	7,34	11,41	155,4	55
b) Großunternehmenstochter							
nein	3,45	6,07	175,9	9,13	13,07	143,2	66
ja	3,06	6,25	204,2	5,34	8,67	162,4	25
Durchschnitt Stichprobe	3,31	6,14	185,5	8,09	11,82	146,1	91

Tabelle 141

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	8,04	2,23	27,7	7,92	2,85	36,0	40
ja	10,28	3,68	35,8	10,60	4,99	47,1	51
b) Großunternehmenstochter							
nein	9,17	4,02	43,8	9,27	4,83	52,1	66
ja	10,12	1,93	19,1	9,83	2,87	29,2	25
Durchschnitt Stichprobe	9,52	3,43	36,0	9,42	4,12	43,7	91

Tabelle 142

Kosten pro Teilnehmerstunde (Gebühren, Fahrtkosten und Spesen, bezogen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden) nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Kosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	5,31	11,73	220,9	10,72	17,63	164,5	113
ja	3,66	12,08	330,1	14,38	29,24	203,3	89
b) Großunternehmenstochter							
nein	6,44	16,95	263,2	12,43	24,46	196,8	172
ja	2,43	5,78	237,9	11,80	17,04	144,4	30
Durchschnitt Stichprobe	4,11	12,01	292,2	12,33	23,14	187,7	202

Tabelle 143

Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (Arbeitszeit) nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstunden gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	11,79	3,06	26,0	9,37	4,87	52,0	97
ja	11,94	4,37	36,6	9,78	7,02	71,8	85
b) Großunternehmenstochter							
nein	11,64	5,55	47,7	9,67	6,16	63,7	153
ja	12,08	2,43	20,1	8,96	4,76	53,1	29
Durchschnitt Stichprobe	11,89	4,04	34,0	9,56	5,94	62,2	182

Tabelle 144

Kosten pro Leistungseinheit (= gegebene Unterrichtsstunden) nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

Art des Betriebes	Kosten pro Leistungseinheit						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	38,79	23,63	60,9	40,04	24,79	61,9	40
ja	45,10	39,77	88,2	66,41	49,43	74,4	60
b) Großunternehmenstochter							
nein	43,73	28,39	64,9	50,51	38,10	75,4	73
ja	41,64	46,62	112,0	70,33	52,82	75,1	27
Durchschnitt Stichprobe	43,04	35,44	82,3	55,86	40,28	72,1	100

3 Das Mengengerüst der Kosten sowie sonstige Auswertungen

3.1 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr

3.1.1 Vorbemerkungen

Für die einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen wurde erhoben, in welchem Maße diese in die Arbeitszeit bzw. Freizeit der Teilnehmer fielen. Dabei wurden auch Veranstaltungen erfaßt, die ausschließlich in der Freizeit der Teilnehmer stattfanden. Kriterium war, daß dem Betrieb in irgendeiner Form Kosten entstanden. Auch wenn keine Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten anfielen, durften die weiteren Kostenarten (indirekte Kosten, Gebühren, Fahrtkosten und Spesen) nicht vernachlässigt werden. Man kann also unterscheiden in

- insgesamt geleistete Teilnehmerstunden
- während der Arbeitszeit geleistete Teilnehmerstunden
- während der Freizeit geleistete Teilnehmerstunden.

Es wird darauf verzichtet, die insgesamt bzw. während der Freizeit geleisteten Teilnehmerstunden pro Beschäftigten darzustellen, zumal für die Gehaltsfortzahlungskosten nur die während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden relevant sind. In welchem Maße die von den Betrieben finanzierten Weiterbildungskurse in der Arbeitszeit stattfinden, ist aus den Tabellen 145 und 146 ersichtlich. Der Freistellungsgrad beträgt im Durchschnitt der Stichprobe für die interne Weiterbildung 79,2 (75,8) % und für die externe Weiterbildung 83,3 (84,7) %. Die in den Tabellen 145 und 146 gezeigten Unterschiede nach Erhebungsbereichen sind statistisch nicht gesichert. Die F-Werte betragen

- für die interne berufliche Weiterbildung 1,1261 (2;94)
- für die externe berufliche Weiterbildung 2,9641 (2;199)

Auch bei den anderen untersuchten Variablen ergeben sich für den Freistellungsgrad auf dem 95 %-Signifikanzniveau keine gesicherten Unterschiede zwischen den Gruppen. Die Ergebnisse dieser Auswertungen werden nicht dargestellt.

Bei der Untersuchung der während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden werden auch diejenigen Betriebe berücksichtigt,

in denen die Veranstaltungen ausschließlich in die Freizeit der Teilnehmer fallen, da eine Null im Zähler rechentechnisch keine Schwierigkeiten bereitet[1].

Wie bereits im Abschnitt 2.1 gezeigt wurde, haben zwei Ausreißerbetriebe bei den Kosten der externen Weiterbildung und auch bei den gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten einen verhältnismäßig starken Einfluß auf die Durchschnittswerte. Es wird daher auch bei der Analyse der Teilnehmerstunden pro Beschäftigten alternativ ohne diese Betriebe gerechnet. Soweit sich dadurch Abweichungen in dem Sinne ergeben, daß die Varianzanalysen im Gegensatz zu den ursprünglichen Rechnungen zu signifikanten Ergebnissen führen, werden diese Ergebnisse ausgewiesen.

1) Daher weicht die Zahl der Betriebe von den im Abschnitt 2.3 (Kosten pro Teilnehmerstunde) untersuchten Betrieben ab.

Tabelle 145

Freistellungsgrad[1] nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Freistellungsgrad						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstd. insges. gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	75,1	23,2	30,9	75,3	27,2	36,1	49
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	90,4	24,2	26,8	82,0	33,4	40,7	42
Handwerksbetriebe	98,3	9,1	9,3	91,7	20,4	22,2	6
Durchschnitt Stichprobe	75,8	23,5	31,0	79,2	29,5	37,2	97
IHK (hochgerechnet)	84,8			79,6			
BRD (hochgerechnet)	84,9			79,7			

Tabelle 146

Freistellungsgrad[1] nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Freistellungsgrad						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerstd. insges. gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	84,2	15,5	18,4	87,7	25,0	28,5	66
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	90,4	26,1	28,9	84,6	32,6	38,5	98
Handwerksbetriebe	79,8	37,8	47,4	72,0	42,9	59,6	38
Durchschnitt Stichprobe	84,7	17,0	20,1	83,3	32,4	38,9	202
IHK (hochgerechnet)	88,5			85,5			
BRD (hochgerechnet)	88,0			84,8			

1) Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit x 100 : Teilnehmerstunden insgesamt

3.1.2 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

Die Tabellen 147 - 149 zeigen die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten nach Weiterbildungsformen und Erhebungsbereichen. Wie bei den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten liegen auch bei den Teilnehmerstunden pro Beschäftigten die Zahlen im Handwerk überdurchschnittlich hoch. Die Zahl der im Handwerk pro Beschäftigten geleisteten Teilnehmerstunden ist in allen Fällen größer als die Teilnehmerstundenzahl in den IHK-Großbetrieben. Wenn man die gewichteten Durchschnitte zugrunde legt, werden in den IHK-Großbetrieben bedeutend höhere Teilnehmerstunden erreicht als in den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten, und zwar beträgt die durchschnittliche Freistellungsdauer pro Beschäftigten im Erhebungsbereich 1 (Erhebungsbereich 2):

- für die interne Weiterbildung 7,94 (2,96) Stunden
- für die externe Weiterbildung 4,06 (2,51) Stunden
- für die interne und/oder externe Weiterbildung 10,00 (4,07) Stunden

Dagegen unterscheiden sich die ungewichteten Durchschnittswerte für die beiden IHK-Bereiche, wenn man die Weiterbildungsformen getrennt untersucht, fast nicht. Die gesamte Freistellungsdauer liegt jedoch in den IHK-Großbetrieben mit 11,50 Stunden pro Beschäftigten und Jahr etwa 1,5mal so hoch wie in den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben mit 7,90 Stunden. Die Varianzanalyse liefert die folgenden F-Werte:

- interne Weiterbildung $F = 13{,}2326\ (2;94)$ (Tab. 147)
- externe Weiterbildung $F = 2{,}0706\ (2;199)$ (Tab. 148)
- interne und/oder externe Weiterbildung $F = 2{,}6855\ (2;203)$ (Tab. 149)

Für die interne Weiterbildung muß angenommen werden, daß sich die Mittelwerte nicht zufällig voneinander unterscheiden. Der F-Wert ist auf dem Signifikanzniveau von 99 % gewichert. Dieses Ergebnis erklärt sich jedoch nur durch den hohen Wert im Handwerk. Der t-Wert für die Erhebungsbereiche 1 und 2 liegt erwartungsgemäß nicht im kritischen Bereich: $t = 0{,}0528\ (67)$. Die beiden anderen F-Werte liegen im Annahmebereich. Es muß angenommen werden, daß sich die Freistellungsdauer pro Beschäftigten in der Grundgesamtheit in den einzelnen Erhebungsbereichen nicht

unterscheidet. Auch die Werte für die stärker vertretenen Erhebungsbereiche 1 und 2 unterscheiden sich nicht statistisch signifikant:

- Tabelle 148 t = -0,0738 (95)
- Tabelle 149 t = 1,2467 (116)

Ein Vergleich der internen mit der externen Weiterbildung zeigt, daß die Zahl der internen Teilnehmerstunden in allen Erhebungsbereichen größer als die Zahl der extern geleisteten Teilnehmerstunden ist. Die Varianzanalyse liefert für den Erhebungsbereich 1 einen t-Wert von 2,5061 (113). Dieser Wert liegt bei einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 2 % im Ablehnungsbereich. Im Erhebungsbereich 1 ist somit die durchschnittliche Freistellungsdauer pro Beschäftigten für interne Weiterbildungskurse signifikant höher als für externe Weiterbildungsmaßnahmen. Das gleiche gilt auch im Durchschnitt der Stichprobe; es wird ein t-Wert von 3,4013 (125) berechnet, d.h. die Nullhypothese kann auf einem Signifikanzniveau von 99 % abgelehnt werden.

Tabelle 147

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	7,94	10,78	135,8	10,32	13,00	126,0	49
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	2,96	7,11	240,2	10,52	21,39	203,3	42
Handwerksbetriebe	46,31	52,92	114,3	59,78	66,13	110,6	6
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97
IHK (hochgerechnet)	4,78			10,45			
BRD (hochgerechnet)	5,18			10,92			

Tabelle 148

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	4,06	13,69	337,2	4,20	12,92	307,6	66
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	2,51	4,17	166,1	4,33	7,50	173,2	98
Handwerksbetriebe	7,74	18,72	241,9	8,85	19,96	225,5	38
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202
IHK (hochgerechnet)	2,98			4,29			
BRD (hochgerechnet)	3,26			4,55			

Tabelle 149

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Erhebungsbereichen

- interne und externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	10,00	16,84	168,4	11,50	18,66	162,3	61
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	4,07	7,41	182,1	7,90	16,62	210,4	105
Handwerksbetriebe	12,62	28,50	225,8	17,38	35,90	206,6	40
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206
IHK (hochgerechnet)	5,82			8,96			
BRD (hochgerechnet)	6,20			9,43			

3.1.3 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach regionalen Gesichtspunkten

Die Tabellen 150 - 153 geben die internen und/oder externen Teilnehmerstunden pro Beschäftigten nach Erhebungsbereichen und Kammern sowie Regionen[1] wieder. Zwischen den Freistellungen in den einzelnen Regionen bestehen deutliche Unterschiede (vgl. Tab. 153). Die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten liegen - bei den gewichteten Durchschnitten - zwischen den Extremwerten 43,11 (Konstanz) und 1,94 (Flensburg). Hohe Werte werden daneben in den Regionen Köln, Reutlingen und Hamburg erreicht; am Ende der Rangskala erscheinen neben der bereits erwähnten Region Flensburg die Bezirke Dortmund, Ludwigshafen und Münster. Auf der Basis der ungewichteten Durchschnitte liegt die Region Köln an der Spitze gefolgt von Konstanz, Stuttgart und Reutlingen. Bei dieser Betrachtungsweise rangieren die Regionen Flensburg, Ludwigshafen, Bochum und München am Ende der Skala. Der zur Tabelle 153 gehörende F-Wert von 1,4810 (16;189) ist jedoch auf dem 95 %-Sicherheitsniveau nicht signifikant. Bei der Regionalauswertung scheint sich die Sektorzugehörigkeit ziemlich stark auszuwirken, zumal in den meisten Regionen nicht alle Erhebungsbereiche repräsentiert sind. So erklärt sich , daß Reutlingen (reine HWK-Region) in der Spitzengruppe rangiert.

Um die Einflüsse der Sektorzugehörigkeit auszuschalten, werden in den Tabellen 150 - 152 regionale Auswertungen für die Schichten der Stichprobe getrennt durchgeführt. Auch hier sind erhebliche regionale Ungleichheiten erkennbar. Für die Kammern im Erhebungsbereich 1 ergibt sich folgendes Bild: In der Kammer Konstanz werden mit 29,31 (38,21)[2] Teilnehmerstunden pro Beschäftigten die höchsten Werte erreicht; dagegen werden am anderen Ende der Rangordnung nur 0,47 (0,47) Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr geleistet (Dortmund). Hohe Teilnehmerstundenzahlen pro Beschäftigten und Jahr weisen auch die Kammern Köln, Hamburg und Aachen auf. Niedrige Teilnehmerstunden werden ferner in den Kammern Bochum bzw. Ludwigshafen sowie in Regensburg und Münster geleistet. Die Unterschiede

1) Es wird darauf verzichtet, die internen und externen Teilnehmerstunden getrennt nach Kammern und Regionen auszuweisen, zumal die Gruppen zum Teil sehr schwach besetzt sind.
2) ungewichteter (gewichteter) Durchschnitt.

im Erhebungsbereich 1 sind nicht statistisch gesichert. Der F-Wert beträgt nur 0,8373 (13;47), d.h., daß die Unterschiede innerhalb der Gruppen größer als zwischen den Gruppen sind.

Auch bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den Teilnehmerstundenzahlen für die einzelnen Kammern. Wenn man die gewichteten Mittelwerte zugrunde legt, erscheinen an der Spitze der Rangordnung die Kammern Regensburg, Köln, Hildesheim und Stuttgart. Niedrige Teilnehmerstunden weisen die Kammern Münster, Ludwigshafen, München und Aachen auf. Auf der Basis der ungewichteten Durchschnitte zeigen sich in den Kammern Stuttgart, Konstanz, Wiesbaden und Regensburg die höchsten Freistellungszeiten, während Aachen, Ludwigshafen, Bochum und München die letzten vier Positionen der Skala bilden. Es fällt auf, daß die Kammer Regensburg bei den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben in der Spitzengruppe liegt, während der gleiche IHK-Bezirk bei den IHK-Großbetrieben auf den hinteren Rängen erscheint. Es ist jedoch bei diesen regionalen Betrachtungen immer zu berücksichtigen, daß einzelne Felder schwach besetzt sind und sich atypische Betriebe somit stark auf die Kammer-Durchschnittswerte auswirken können. Auch die Varianzanalyse für die Kammern im Erhebungsbereich 2 führt nicht zu signifikanten Ergebnissen. Der F-Wert von 0,8946 (13;91) liegt auf dem 95 %-Sicherheitsniveau im Annahmebereich.

Im Handwerksbereich ergibt sich folgende Rangordnung: Köln, Aachen, Reutlingen, Regensburg, Kaiserslautern, Flensburg. Diese Reihenfolge gilt sowohl für die gewichteten als auch für die ungewichteten Durchschnitte. Im HWK-Bereich scheint ein gewisses Stadt-Land-Gefälle vorzuliegen. Während in den eher als städtisch zu bezeichnenden Kammern Köln und Aachen 58,50 bzw. 13,44 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten geleistet werden, beträgt die Freistellungsdauer pro Beschäftigten und Jahr in den mehr ländlich orientierten Räumen Kaiserslautern und Flensburg nur 5,70 bzw. 3,96 Stunden.Der F-Wert von 2,2333 (5;34) berechtigt jedoch nicht zur Ablehnung der Nullhypothese.

Wie für die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten werden auch für die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten Rangkorrelationen mit der Wirtschaftskraft der Kammern bzw. Regionen durchgeführt.

Es ergeben sich keine über den Zufallhöchstwerten liegenden Rangkorrelationskoeffizienten. Somit muß angenommen werden, daß zwischen den Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und der Wirtschaftskraft (= Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten) der Regionen bzw. Kammern kein statistischer Zusammenhang besteht. Dieses Ergebnis überrascht deshalb nicht, weil Regionen bzw. Kammern mit einem relativ niedrigen Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten, wie z.B. Konstanz, Regensburg oder Reutlingen hohe Teilnehmerstunden pro Beschäftigten aufweisen. Alternative Korrelationsrechnungen, bei denen diejenigen Kammern ausgeklammert werden, in denen die Differenzen der Rangplätze am höchsten sind, ergeben ebenfalls keine gesicherten Korrelationskoeffizienten.

In den "gemischten Regionen" liegt die Zahl der Teilnehmerstunden pro Beschäftigten höher als in den reinen IHK-Regionen. Dies gilt für alle Weiterbildungsformen und sowohl für die gewichteten als auch für die ungewichteten Durchschnitte. In den reinen HWK-Regionen werden mehr externe Teilnehmerstunden als in den übrigen Regionen geleistet. Interne Weiterbildungsmaßnahmen kommen in den reinen HWK-Regionen nicht vor. Bei den intern und/oder extern geleisteten Teilnehmerstunden liegen die reinen HWK-Regionen hinter den anderen Regionen. Auch die in den Tabellen 154 - 156 zum Ausdruck kommenden regionalen Unterschiede sind nicht statistisch gesichert. Es ergeben sich die folgenden F- bzw. t-Werte:

- interne Weiterbildung	$t = 1{,}6360$ (34)	(Tab. 154)
- externe Weiterbildung	$F = 0{,}9301$ (2;199)	(Tab. 155)
- interne und/oder externe Weiterbildung	$F = 1{,}8802$ (2;203)	(Tab. 156)

Die Tabellen 157 - 159 geben die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach der Entfernung zur nächsten Großstadt wieder. Es zeigen sich relativ hohe Werte in den Entfernungsklassen 0 - 9 sowie 100 und mehr km. In der Klasse 100 und mehr km können sich wegen der kleinen Stichprobe Ausreißer-Betriebe relativ stark auswirken[1]. Die Varianzanalyse liefert folgende Ergebnisse:

1) Bei der externen sowie der internen und/oder externen Weiterbildung fallen die Werte in dieser Klasse auf 2,16 (0,99) bzw. 16,52 (12,73), wenn man einen der beiden Ausreißerbetriebe, die auch schon bei früheren Rechnungen alternativ ausgeklammert wurden, wegläßt. Die Alternativrechnungen ohne die Ausreißerbetriebe führen jedoch bei den Tabellen 159 und 160 nicht zu signifikanten Ergebnissen.

- interne Weiterbildung F = 2,6531 (3;93) (Tab. 157)
- externe Weiterbildung F = 1,0882 (3;198) (Tab. 158)
- interne und/oder externe Weiterbildung F = 2,4892 (3;202) (Tab. 159)

Diese F-Werte berechtigen nicht dazu, die Nullhypothese abzulehnen. Weiter gehende Analysen zeigen jedoch, daß zwischen einzelnen Gruppen signifikante Unterschiede bestehen. So ergibt der t-Test für die stärker besetzten ersten beiden Entfernungsgruppen - bezogen auf die interne Weiterbildung - einen Wert von 2,0948 (71). Die Nullhypothese kann mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % zurückgewiesen werden. Auch für die Gruppen 0 - 9 und 10 - 49 km in der Tabelle 159 kann mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % angenommen werden, daß die Unterschiede nicht zufälliger Natur sind (t = 2,1378 (108)).

Die Hypothese, daß die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr von der Einwohnerzahl des Firmensitzes abhängen, wird durch die Daten der Sachverständigenkommission nicht bestätigt. Für die Variable "Einwohnerzahl" können keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen nachgewiesen werden. Die F-Werte betragen für die

- interne Weiterbildung 0,2467 (2;94) (Tab. 160)
- externe Weiterbildung 0,9382 (2;199) (Tab. 161)
- interne und/oder externe Weiterbildung 0,3348 (2;203) (Tab. 162).

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß für die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr zwar deutliche regionale Unterschiede bestehen, diese Unterschiede aber außer einigen Ausnahmen statistisch nicht gesichert sind. Auch zwischen der Wirtschaftskraft der Regionen und den Teilnehmerstunden pro Beschäftigten besteht kein statistischer Zusammenhang.

Tabelle 150

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr

IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten

- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	8,38	4,54	54,2	5,84	7,35	125,9	2
Hamburg	13,24	12,63	95,4	10,42	12,85	123,3	11
Hildesheim	4,16	0,64	15,4	3,52	1,29	36,6	2
Münster	1,07	0,18	16,8	1,12	0,27	24,1	2
Dortmund	0,47	-	-	0,47	-	-	1
Bochum	2,14	-	-	2,14	-	-	1
Köln	14,49	18,26	126,0	24,68	33,60	136,1	6
Aachen	8,87	17,91	201,9	13,67	22,85	167,2	6
Wiesbaden	3,63	3,90	107,4	6,39	5,38	84,2	3
Ludwigshafen	2,12	2,93	138,2	3,82	4,78	125,1	2
Regensburg	1,87	0,80	42,8	1,56	1,02	65,4	3
Stuttgart	6,55	7,75	118,3	9,77	11,20	114,6	15
München	4,33	0,83	19,2	4,35	1,18	27,1	2
Konstanz	38,21	36,45	95,4	29,31	35,89	122,4	5
Durchschnitt	10,00	16,84	168,4	11,50	18,66	162,3	61

Tabelle 151

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten
- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Kiel	2,92	5,04	172,6	7,30	15,10	206,8	8
Hamburg	3,52	1,21	34,4	3,50	2,35	67,1	4
Hildesheim	8,91	6,78	76,1	7,16	5,71	79,7	8
Münster	2,18	1,89	86,7	5,70	8,12	142,5	4
Dortmund	2,49	4,68	188,0	6,38	10,90	170,8	8
Bochum	3,17	2,48	78,2	2,77	3,18	114,8	14
Köln	9,86	4,80	48,7	8,08	7,52	93,1	6
Aachen	0,91	1,37	150,5	3,37	2,96	87,8	11
Wiesbaden	4,43	9,67	218,3	10,51	18,89	179,7	5
Ludwigshafen	1,85	1,10	59,5	3,27	3,95	120,8	4
Regensburg	17,13	7,62	44,5	9,21	8,50	92,3	4
Stuttgart	8,76	17,75	202,6	20,78	25,29	121,7	12
München	1,53	1,65	107,8	2,18	1,98	90,8	6
Konstanz	6,45	26,06	404,0	12,44	36,56	293,9	11
Durchschnitt	4,07	7,41	182,1	7,90	16,62	210,4	105

Tabelle 152

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr

Handwerksbetriebe

- interne und externe Weiterbildung -

Kammer	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	1,18	2,80	237,3	3,96	6,48	163,6	3
Köln	33,73	50,55	149,9	58,50	67,89	116,1	6
Aachen	18,80	33,46	178,0	13,44	30,49	226,9	16
Kaiserslautern	3,97	3,65	91,9	5,70	4,31	75,6	7
Regensburg	5,55	2,80	50,5	6,96	3,70	53,2	4
Reutlingen	13,82	13,41	97,0	12,33	14,25	115,6	4
Durchschnitt	12,62	28,50	225,8	17,38	35,90	206,6	40

Tabelle 153

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne und externe Weiterbildung -

Region	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
Flensburg	1,18	2,80	237,3	3,96	6,48	163,6	3
Kiel	6,96	5,25	75,4	7,00	13,56	193,7	10
Hamburg	13,05	12,58	96,4	8,58	11,37	132,5	15
Hildesheim	4,85	3,14	64,7	6,43	5,28	82,1	10
Münster	1,42	1,18	83,1	4,18	6,72	160,8	6
Dortmund	2,21	4,39	198,6	5,72	10,38	181,5	9
Bochum	2,99	2,28	76,3	2,73	3,07	112,5	15
Köln	14,21	17,98	126,5	30,42	46,59	153,2	18
Aachen	8,26	17,49	211,7	10,13	23,31	230,1	33
Wiesbaden	3,72	4,93	132,5	8,97	14,72	164,1	8
Ludwigshafen	2,07	2,67	129,0	3,46	3,74	108,1	6
Kaiserslautern	3,97	3,65	91,9	5,70	4,31	75,6	7
Regensburg	3,08	4,64	150,6	6,31	6,03	95,6	11
Stuttgart	6,61	8,22	124,4	14,66	19,21	131,0	27
Reutlingen	13,82	13,41	97,0	12,33	14,25	115,6	4
München	3,36	1,78	53,0	2,72	2,00	73,5	8
Konstanz	36,68	36,65	99,9	17,71	36,06	203,6	16
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

Tabelle 154

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Regionen	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	12,02	17,74	147,6	21,77	37,24	171,1	29
reine IHK-Regionen	6,26	7,67	122,5	9,93	17,60	177,2	68
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 155

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Regionen	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	4,09	6,37	155,7	7,22	8,58	118,8	14
"gemischte Regionen"	3,87	8,12	209,8	6,65	17,29	260,0	57
reine IHK-Regionen	3,84	13,69	356,5	4,26	10,27	241,1	131
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 156

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Regionen

- interne und externe Weiterbildung -

Regionen	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	4,09	6,37	155,7	7,22	8,58	118,8	14
"gemischte Regionen"	10,01	16,94	169,2	15,34	31,50	205,3	62
reine IHK-Regionen	8,85	15,68	177,2	9,03	17,42	192,9	130
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

Tabelle 157

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- interne Weiterbildung -

Entfernung (km)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	10,58	13,54	128,0	16,74	29,74	177,7	50
10 - 49	3,70	5,28	142,7	6,86	11,69	170,4	30
50 - 99	4,51	5,04	111,8	8,11	8,42	103,8	13
100 und mehr	13,56	9,70	71,5	39,47	55,87	141,6	4
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 158

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt
- externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	3,17	5,73	180,8	4,51	9,11	202,0	82
10 - 49	0,98	1,81	184,7	4,12	5,95	144,4	74
50 - 99	2,03	3,37	166,0	7,27	20,78	285,8	34
100 und mehr	28,18	41,84	148,5	9,70	26,29	271,0	12
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 159

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt
- interne und externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	9,72	13,81	142,1	13,23	26,57	200,8	83
10 - 49	4,14	5,75	138,9	6,51	10,29	158,1	77
50 - 99	5,88	6,28	106,8	10,36	21,18	204,4	34
100 und mehr	36,43	37,42	102,7	22,85	40,95	179,2	12
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

Tabelle 160

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- interne Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	1,56	7,01	449,4	16,43	40,09	244,0	9
10.000 - 99.999	5,09	6,41	125,9	11,40	23,88	209,5	41
100.000 und mehr	10,73	13,49	125,7	14,71	23,99	163,1	47
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 161

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	1,95	4,68	240,0	7,42	18,64	251,2	44
10.000 - 99.999	4,84	17,77	367,1	4,38	10,97	250,5	83
100.000 und mehr	3,13	5,72	182,7	4,64	9,43	203,2	75
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 162

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes
- interne und externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	3,03	7,58	250,2	10,96	25,86	235,9	43
10.000 - 99.999	9,22	18,35	199,0	9,43	19,91	211,1	87
100.000 und mehr	9,81	13,85	141,2	12,30	23,10	187,8	76
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

3.1.4 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die Tabellen 163 - 165 lassen erkennen, daß die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße tendenziell abnehmen. Besonders deutlich ist der Abfall der Durchschnittswerte bei der internen Weiterbildung. Der F-Wert für die interne Weiterbildung beträgt 1,2881 (3;93); d.h., daß die Nullhypothese angenommen werden muß. Zwischen den Gruppen 1 und 3 sowie zwischen den Gruppen 1 und 4 gibt es jedoch statistisch signifikante Unterschiede. Der t-Test für die Beschäftigtenklassen 1 - 999 und 2.500 - 4.999 liefert einen Wert von 2,0328 (58); beim Vergleich der Klassen 1 - 999 und 5.000 und mehr Beschäftigte ergibt sich ein Wert von t = 2,4480 (50). Beide Werte sind auf einem Sicherheitsniveau von 95 % signifikant.

Bei der externen Weiterbildung werden die höchsten Werte in der Betriebsgrößenklasse von 2.500 - 4.999 erreicht. Diese Werte sind jedoch stark durch einen Ausreißerbetrieb bestimmt[1]. Die Varianzanalyse zu der Tabelle 164 erbringt einen F-Wert von 1,5360 (3;198), der nicht zur Ablehnung der Nullhypothese berechtigt. Wenn man die beiden Ausreißerbetriebe ausklammert, verbessert sich der F-Wert auf 1,8605 (3;196), jedoch liegt auch dieser Wert niedriger als der Tafelwert. Zwischen einzelnen Gruppen gibt es allerdings statistisch gesicherte Unterschiede. Für die Gruppe 1 - 999 und 1.000 - 2.499 Beschäftigte in der Tabelle 164 ergibt der t-Test einen Wert von 3,7002 (159), und für die Gruppe 1 - 999 und 5.000 und mehr Beschäftigte beträgt der t-Wert 2,4411 (17). Die Nullhypothese kann auf dem Signifikanzniveau von 99 bzw. 95 % zurückgewiesen werden.

In der Tabelle 165 werden die internen und externen Teilnehmerstunden zusammengefaßt. Auch hier liegen die Werte in der Beschäftigtengruppe von 2.500 - 4.999 am höchsten, jedoch sind diese Werte - wie bei der externen Weiterbildung - stark von

1) Läßt man diesen Betrieb unberücksichtigt, so reduziert sich der gewichtete Durchschnitt von 8,20 auf 2,43 und der ungewichtete Durchschnitt von 7,03 auf 2,75 Teilnehmerstunden, so daß sich - wenn man von der zweiten Gruppe absieht - mit zunehmender Betriebsgröße sinkende Teilnehmerstunden pro Beschäftigten ergeben.

einem Betrieb beeinflußt[1]. Die Varianzanalyse liefert für die in der Tabelle 165 ausgewiesenen Teilnehmerstunden einen F-Wert von 0,5459 (3;202), der es nicht erlaubt, die Nullhypothese abzulehnen. Auch wenn man alternativ ohne die beiden Ausreißerbetriebe rechnet, ergibt sich keine Verbesserung des Ergebnisses. Die Unterschiede zwischen den Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten (11,37 Teilnehmerstunden) und den Betrieben mit 5.000 und mehr Beschäftigten (4,89 Teilnehmerstunden) sind jedoch statistisch signifikant. Der t-Wert liegt mit 2,1563 (40) auf einem Sicherheitsniveau von 95 % über dem kritischen Wert.

Die Korrelationen der Teilnehmerstunden pro Beschäftigten mit der Beschäftigtenzahl ergeben die folgenden Pearson-Korrelationskoeffizienten:

- interne Weiterbildung r = -0,1967
- externe Weiterbildung r = -0,1017

Beide Korrelationskoeffizienten sind auf dem 99 %-Niveau gesichert.

1) Wird dieser Betrieb ausgeklammert, so ermäßigt sich der gewichtete Durchschnitt von 15,76 auf 9,54 und der ungewichtete Durchschnitt von 14,32 auf 9,71 Teilnehmerstunden.

Tabelle 163

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	5,55	11,53	178,4	18,39	34,28	186,4	46
1.000 - 2.499	13,02	15,61	119,9	11,50	14,81	128,8	26
2.500 - 4.999	7,39	8,02	108,5	7,32	8,60	117,5	18
5.000 und mehr	3,82	5,23	136,9	4,24	7,42	175,0	7
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 164

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	5,25	11,06	210,7	6,03	13,05	216,4	134
1.000 - 2.499	1,55	1,99	128,4	1,62	2,32	143,2	36
2.500 - 4.999	8,20	22,34	272,4	7,03	19,99	284,4	21
5.000 und mehr	1,84	3,19	173,4	2,22	3,58	161,3	11
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 165

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr in Abhängigkeit von der Betriebsgröße
- interne und externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	9,18	19,75	215,1	11,37	24,95	219,4	142
1.000 - 2.499	9,84	13,13	133,4	8,58	12,12	141,3	35
2.500 - 4.999	15,76	23,89	151,6	14,32	22,21	155,1	18
5.000 und mehr	4,62	5,65	122,3	4,89	7,15	146,2	11
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

3.1.5 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Wirtschaftszweigen

Die Freistellung für Zwecke der internen Weiterbildung liegt auf der Basis der gewichteten Durchschnitte zwischen 46,82 Stunden pro Beschäftigten (Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung) und 0 Stunden (Bergbau)[1] bzw., wenn man die ungewichteten Mittelwerte zugrunde legt, zwischen 50,05 Stunden (Dienstleistungen) und 0 Stunden (Bergbau)[1]. Für die stärker besetzten Wirtschaftszweige (mind. 5 Betriebe) werden die folgenden Teilnehmerstunden berechnet:

1. Dienstleistungen	50,05 (4,51)	(5)
2. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	19,91 (6,87)	(4)
3. Kreditinstitute	17,64 (27,29)	(1)
4. Einzelhandel	12,13 (15,04)	(2)
5. Großhandel	11,37 (4,35)	(6)
6. Elektrotechnik	11,07 (7,67)	(3)
7. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	8,44 (4,23)	(7)

Die Bandbreite der ungewichteten Durchschnitte liegt zwischen 50,05 Teilnehmerstunden (Dienstleistungen) und 8,44 Teilnehmerstunden (Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau). Die Freistellungsdauer im Dienstleistungsbereich ist mehr als doppelt so lang wie in der Eisen- und NE-Metallerzeugung, die den zweiten Rangplatz einnimmt. Die Vertrauensintervalle für die Mittelwerte dieser beiden Wirtschaftszweige betragen jedoch auf dem 95 %-Sicherheitsniveau $\pm$ 104 bzw. $\pm$ 154 %, d.h., daß sich die Konfidenzintervalle überschneiden. Bei den gewichteten Mittelwerten nimmt der Dienstleistungsbereich nur den 5. Rang ein. Der ungewichtete Durchschnitt liegt mehr als zehnmal so hoch wie der gewichtete Durchschnitt (4,51). Bei den stärker besetzten Branchen liegen auf der Basis der gewichteten Durchschnitte die Kreditinstitute an der Spitze mit 27,29 Teilnehmerstunden bei einem Durchschnittswert für die Stichprobe von 7,36 Stunden. Die Varianzanalyse zu der Tabelle 166 ergibt einen F-Wert von 1,2119 (16;80), der niedriger als der Tafelwert ist. Faßt man die Wirtschaftszweige in 7 Gruppen zusammen, so beträgt der

1) In dem untersuchten Bergbaubetrieb fallen die internen Weiterbildungsveranstaltungen zu 100 % in die Freizeit der Teilnehmer.

F-Wert 2,4078 (6;90). Dieser Wert erlaubt es, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % zurückzuweisen.

Die extern geleisteten Teilnehmerstunden pro Beschäftigten liegen zwischen 10,37 (Elektrotechnik) und 0,86 (Steine, Erden) - gewichtete Durchschnitte - bzw. zwischen 11,85 (Kreditinstitute) und 0,56 (Nahrungs- und Genußmittelgewerbe) - ungewichtete Durchschnitte - . Für die stärker besetzten Wirtschaftszweige (mind. 10 Betriebe) zeigt sich folgende Rangfolge:

1. Kreditinstitute	11,85	(9,37)	(2)
2. Dienstleistungen	8,81	(2,66)	(3)
3. Baugewerbe	8,32	(2,42)	(4)
4. Einzelhandel	7,22	(0,98)	(9)
5. Elektrotechnik	6,87	(10,37)	(1)
6. Großhandel	3,74	(1,81)	(5)
7. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	3,53	(1,06)	(8)
8. Holz-, Papier-, Druckgewerbe	1,73	(1,39)	(6)
9. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	1,28	(1,12)	(7)

Die extern geleisteten Teilnehmerstunden pro Beschäftigten betragen zwischen 11,85 (Kreditinstitute) und 1,28 (Eisen- und NE-Metallerzeugung) - Basis ungewichtete Mittelwerte - . Wenn man die gewichteten Durchschnitte betrachtet, liegen die "Spitzenreiter" Elektrotechnik (10,37 Teilnehmerstunden) und Kreditinstitute (9,37 Teilnehmerstunden) mit deutlichem Abstand vor der drittplacierten Branche (Dienstleistungen) mit 2,66 Teilnehmerstunden. Die Varianzanalyse zur Tabelle 167 ergibt, daß die Unterschiede nicht gesichert sind: F = 0,7844 (16;185).

Die Tabelle 168 zeigt die gesamten (internen und/oder externen) Teilnehmerstunden. Die Extrema liegen bei 28,82 (Kreditinstitute) und 0,86 (Steine, Erden) - gewichtete Durchschnitte - bzw. bei 35,22 (Dienstleistungen) und 1,14 (Steine, Erden) - ungewichtete Durchschnitte - . Wenn man nur die mit 10 und mehr Betrieben besetzten Branchen untersucht, ergibt sich folgendes Bild:

1. Dienstleistungen	35,22	(5,44)	(5)
2. Kreditinstitute	17,11	(28,82)	(1)
3. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	15,61	(7,17)	(3)

4. Elektrotechnik	14,56 (16,40)	(2)
5. Einzelhandel	11,50 (6,24)	(4)
6. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	8,47 (5,16)	(6)
7. Baugewerbe	7,46 (2,71)	(8)
8. Großhandel	7,26 (4,73)	(7)
9. Holz-, Papier-, Druckgewerbe	1,99 (1,51)	(9)

Auch für die stark besetzten Wirtschaftszweige sind noch große Unterschiede zwischen der "teuersten" und "billigsten" Branche festzustellen, wobei auch die Differenz der Mittelwerte auf den ersten zwei (bzw. für die gewichteten Durchschnitte auf den ersten drei) Positionen sehr groß ist. Die Vertrauensintervalle der Mittelwerte für den Dienstleistungsbereich und für die Kreditinstitute betragen $\pm$ 74 % bzw. $\pm$ 85 %, so daß sich auch hier Überlappungen ergeben. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind nicht statistisch gesichert. Der F-Wert von 1,4692 (16;189) liegt im Annahmebereich.

Tabelle 166

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	18,07	4,80	26,6	15,07	8,00	53,1	2
11	Bergbau	0,00	-	-	0,00	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	0,56	0,41	73,2	0,83	0,90	108,4	4
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	46,82	-	-	46,82	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	6,87	7,56	110,0	19,91	46,85	235,3	9
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	4,23	6,14	145,2	8,44	12,11	143,5	18
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	7,67	11,68	152,3	11,07	14,70	132,8	18
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	2,78	-	-	2,78	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	0,43	0,15	34,9	0,24	0,34	141,7	2
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	15,63	-	-	15,63	-	-	1
30/31	Baugewerbe	2,21	0,33	14,9	1,82	0,77	42,3	3
40/41	Großhandel	4,35	3,46	79,5	11,37	15,43	135,7	6
43	Einzelhandel	15,04	14,04	93,4	12,13	14,05	115,8	15
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	15,38	1,19	7,7	9,51	8,48	89,2	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	27,29	12,70	46,5	17,64	18,01	102,1	5
61	Versicherungsgewerbe	6,20	2,22	35,8	4,58	3,56	77,7	3
70/71	Dienstleistungen	4,51	9,45	209,5	50,05	65,00	129,9	6
Durchschnitt Stichprobe		7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 167

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	2,90	0,16	5,5	2,75	0,21	7,6	3
11	Bergbau	1,52	-	-	1,52	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	1,28	1,29	100,8	1,80	2,23	123,9	4
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	0,86	0,67	77,9	1,14	1,02	89,5	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	1,12	1,22	108,9	1,28	1,34	104,7	12
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	1,06	1,43	134,9	3,53	8,80	249,3	27
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	10,37	25,71	247,9	6,87	18,34	267,0	25
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	1,39	1,12	80,6	1,73	1,58	91,3	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	1,01	0,98	97,0	1,87	2,25	120,3	6
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	1,00	0,29	29,0	0,56	0,65	116,1	8
30/31	Baugewerbe	2,42	2,89	119,4	8,32	9,51	114,3	11
40/41	Großhandel	1,81	2,23	123,2	3,74	5,44	145,5	18
43	Einzelhandel	0,98	3,44	351,0	7,22	19,37	268,3	37
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	1,10	0,27	24,5	0,98	0,73	74,5	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	9,37	12,74	136,0	11,85	14,30	120,7	14
61	Versicherungsgewerbe	7,88	5,85	74,2	2,36	4,56	193,2	7
70/71	Dienstleistungen	2,66	6,85	257,5	8,71	14,12	162,1	10
Durchschnitt Stichprobe		3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 168

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Branchen

- interne und externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
		mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	20,92	5,04	24,1	12,80	10,55	82,4	3
11	Bergbau	1,52	-	-	1,52	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	1,65	1,45	87,9	2,07	2,24	108,2	5
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	0,86	0,67	77,9	1,14	1,02	89,5	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	7,17	7,66	106,8	15,61	40,74	261,0	12
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	5,16	6,69	129,7	8,47	16,31	192,6	29
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	16,40	26,49	161,5	14,56	22,09	151,7	25
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	1,51	1,47	97,4	1,99	2,09	105,0	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	1,13	0,87	77,0	1,91	2,46	128,8	5
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	10,95	7,55	68,9	2,63	6,16	234,2	7
30/31	Baugewerbe	2,71	2,63	97,0	7,46	8,94	119,8	13
40/41	Großhandel	4,73	4,18	88,4	7,26	11,77	162,1	17
43	Einzelhandel	6,24	11,16	178,8	11,50	21,22	184,5	37
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	13,18	6,63	50,3	4,15	6,51	156,9	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	28,82	27,41	95,1	17,11	24,29	142,0	14
61	Versicherungsgewerbe	10,07	4,22	41,9	3,64	4,60	126,4	8
70/71	Dienstleistungen	5,44	10,47	192,5	35,22	50,80	144,2	11
Durchschnitt Stichprobe		9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

3.1.6 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach Berufsgruppen

Untersucht man die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten getrennt nach Berufsgruppen, so zeigt sich bei allen Weiterbildungsformen folgendes Bild: auf der Basis der gewichteten Durchschnitte liegen die Teilnehmerstunden für die kaufmännischen Beschäftigten am höchsten; es folgt die Gruppe der Betriebe, die nicht nach den beiden Kategorien "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" unterscheiden konnte, und am niedrigsten liegen die Werte für die gewerblich-technischen Beschäftigten. Wenn man die ungewichteten Durchschnitte zugrunde legt, rangieren die gewerblich-technischen Mitarbeiter vor den kaufmännischen Mitarbeitern, während die niedrigsten Werte in denjenigen Betrieben erreicht werden, die die Weiterbildungskosten nicht getrennt nach Berufsgruppen angeben konnten. Bei der gewerblich-technischen Berufsgruppe bestehen sehr starke Unterschiede zwischen den gewichteten und den ungewichteten Mittelwerten; dagegen unterscheiden sich die gewichteten und ungewichteten Durchschnittswerte in den beiden anderen Gruppen nicht wesentlich. Die Varianzanalysen führen zu folgenden Ergebnissen:

- interne Weiterbildung	F = 0,7958 (2;94)	(Tab. 169)
- externe Weiterbildung	F = 1,9604 (2;199)	(Tab. 170)
- interne und/oder externe Weiterbildung	F = 0,6448 (2;203)	(Tab. 171)

Bei einer vorgegebenen Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % muß in allen Fällen die Nullhypothese angenommen werden. Auch zwischen den Gruppen "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" gibt es keine statistisch gesicherten Unterschiede. Die t-Werte betragen für die

- Teilnehmerstunden intern	0,4995	(33)
- Teilnehmerstunden extern	0,5913	(110)
- Teilnehmerstunden intern und/ oder extern	0,5843	(116)

Tabelle 169

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	4,86	8,03	165,2	20,54	41,02	199,7	25
kaufmännisch	18,21	17,53	96,3	16,09	19,35	120,3	31
nicht differenziert	7,93	11,24	141,7	11,84	21,80	184,1	41
Durchschnitt	8,24	12,01	145,8	15,44	27,12	175,6	97

Tabelle 170

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	2,04	4,06	199,0	8,73	19,95	228,5	71
kaufmännisch	6,48	8,86	136,7	7,13	10,88	152,6	69
nicht differenziert	4,38	16,33	372,8	3,67	11,85	322,9	62
Durchschnitt	4,14	13,32	321,7	6,63	14,88	224,4	202

1) bezogen auf die jeweils betroffenen Beschäftigten (gewerblich-technisch, kaufmännisch, Beschäftigte insgesamt). Da die Bezugsbasis eine andere als in den vorherigen Tabellen ist, weichen die Werte in der Summenzeile von den vorher ausgewiesenen Durchschnittswerten für die Stichprobe ab.

Tabelle 171

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten[1] und Jahr nach Berufsgruppen

- interne und externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	6,15	9,06	147,3	15,48	32,30	208,7	72
kaufmännisch	15,91	19,69	123,8	12,90	18,99	147,2	72
nicht differenziert	10,04	18,52	184,5	10,57	21,31	201,6	62
Durchschnitt	9,99	17,17	171,9	13,10	24,93	190,3	206

1) bezogen auf die jeweils betroffenen Beschäftigten (gewerblich-technisch, kaufmännisch, Beschäftigte insgesamt). Da die Bezugsbasis eine andere als in den vorherigen Tabellen ist, weichen die Werte in der Summenzeile von den vorher ausgewiesenen Durchschnittswerten für die Stichprobe ab.

3.2 Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen

Die Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen wird berechnet, indem die gesamte Teilnehmerstundenzahl durch die Gesamtzahl der Teilnehmer eines Betriebes dividiert wird. Dabei wird wie im Abschnitt 3.1 nur die während der Arbeitszeit geleistete Teilnehmerstundenzahl berücksichtigt. Dieser Berechnungsmodus ist insofern mit einem Fehler behaftet, als die ausschließlich in die Freizeit der Teilnehmer fallenden Veranstaltungen im Nenner (d.h. bei den Teilnehmerzahlen) nicht eliminiert werden, während diese Veranstaltungen im Zähler mit Null eingehen. Die Auswirkungen auf die Ergebnisse dürften jedoch vernachlässigbar sein.

Die durchschnittliche Dauer der internen Weiterbildungsveranstaltungen beträgt

- im Erhebungsbereich 1	100,48 (37,30) Stunden
- im Erhebungsbereich 2	32,05 (24,53) Stunden
- im Erhebungsbereich 3	76,50 (82,93) Stunden
- im IHK-Bereich (hochgerechnet)	57,04 (29,19) Stunden
- in der BRD (hochgerechnet)	57,22 (29,71) Stunden

Der F-Wert liegt bei 2,5381 (2;94), d.h. auf dem 95 %-Signifikanzniveau muß die Nullhypothese angenommen werden. Die Unterschiede zwischen den Werten für die IHK-Großbetriebe und für die IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe sind jedoch mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % statistisch gesichert: t = 2,3694 (52).

Für die durchschnittliche Dauer der externen Kurse werden folgende Werte ermittelt:

- Erhebungsbereich 1	62,92 (72,02) Stunden
- Erhebungsbereich 2	39,91 (30,90) Stunden
- Erhebungsbereich 3	25,38 (29,38) Stunden
- IHK-Bereich (hochgerechnet)	46,91 (43,41) Stunden
- BRD (hochgerechnet)	45,67 (42,61) Stunden

Die Varianzanalyse liefert einen F-Wert von 3,3315 (2;195), d.h. die Unterschiede zwischen den Gruppen sind mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % statistisch signifikant. Die t-Tests für die einzelnen Erhebungsbereiche zeigen, daß

nur der Unterschied zwischen den IHK-Großbetrieben und den Handwerksbetrieben gesichert ist: t = 3,1605 (88); die Nullhypothese kann mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 1 % zurückgewiesen werden.

Zwischen der Dauer der internen und externen Veranstaltungen gibt es in den einzelnen Erhebungsbereichen und im Durchschnitt der Stichprobe keine signifikanten Unterschiede.

Eine Untersuchung nach Regionen zeigt, daß die Dauer der internen Veranstaltungen in den "gemischten Regionen " 1,8mal (4mal) so hoch wie in den reinen IHK-Regionen ist (vgl. Tab. 174). Die Unterschiede reichen bei den hohen Streuungen und verhältnismäßig kleinen Stichproben jedoch nicht aus, um die Nullhypothese zurückweisen zu können: t = 1,1371 (38). Bei der externen Weiterbildung sind die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht so deutlich. Auch hier gibt es kein statistisch signifikantes Ergebnis: F = 0,8580 (2;195). Wenn man die interne mit der externen Veranstaltungsdauer vergleicht, führt das ebenfalls nicht zu statistisch gesicherten Ergebnissen.

Auch die Auswertung nach den weiteren regionalen Variablen ("Großstadtnähe" und "Einwohnerzahl des Firmensitzes") läßt keine gesicherten Unterschiede zwischen den Gruppen erkennen:

- Tabelle 176 F = 0,4930 (3;93)
- Tabelle 177 F = 0,3510 (3;194)
- Tabelle 178 F = 0,9774 (2;94)[1)]
- Tabelle 179 F = 0,5163 (2;195)

Die Dauer der Veranstaltungen steigt zunächst mit zunehmender Betriebsgröße; ab 2.500 Beschäftigten bei der internen und ab 5.000 Beschäftigten bei der externen Weiterbildung fallen die (ungewichteten) Durchschnittswerte. Für die interne Weiterbildung können signifikante Unterschiede nachgewiesen werden. Der F-Wert von 3,4683 (3;93) erlaubt es, die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % zu verwerfen. Dagegen sind die Unterschiede zwischen den Gruppen bei der externen Weiterbildung nicht gesichert: F = 2,2707 (3;194).

1) Der Unterschied zwischen der ersten und dritten Gruppe ist jedoch mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 2 % statistisch signifikant: t = -2,6362 (49).

Die Korrelationsrechnungen lassen keinen Zusammenhang zwischen der Dauer der internen bzw. externen Veranstaltungen und der Beschäftigtenzahl erkennen. Die Pearson-Korrelationskoeffizienten liegen unter 0,10; zudem sind sie auf einem Signifikanzniveau von 95 % nicht gesichert.

Die Tabellen 182 und 183 zeigen die Dauer der Veranstaltungen nach Wirtschaftszweigen. Die Dauer der internen Weiterbildungskurse liegt zwischen den Extremwerten von 980,00 (Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung) und 0 Stunden (Bergbau). In dem untersuchten Bergbaubetrieb finden die Veranstaltungen also ausschließlich während der Freizeit der Teilnehmer statt. Der hohe Wert für die Kunststoffindustrie erklärt sich durch interne Umschulungsprozesse. In den stärker besetzten Branchen (mind. 5 Betriebe) ergibt sich nach der Dauer der internen Weiterbildungskurse folgendes Bild:

1. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	84,77 (15,94) Stunden	(7)
2. Kreditinstitute	77,02 (37,39) Stunden	(4)
3. Elektrotechnik	70,95 (54,73) Stunden	(3)
4. Dienstleistungen	62,41 (58,62) Stunden	(2)
5. Einzelhandel	46,33 (92,24) Stunden	(1)
6. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	42,69 (34,50) Stunden	(5)
7. Großhandel	28,48 (20,39) Stunden	(6)

Die in der Tabelle 182 dargestellten Unterschiede nach Wirtschaftszweigen sind statistisch gesichert. Der F-Wert beträgt 4,4949 (16;80); die Nullhypothese kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % zurückgewiesen werden. Wenn man die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer zu sieben Gruppen zusammenfaßt, ergibt sich ein F-Wert von nur 0,5538 (6;90), der im Annahmebereich liegt.

Die externen Weiterbildungsveranstaltungen dauern am längsten bei den Kreditinstituten: 128,01 (145,65) Stunden. Am anderen Ende der Skala liegen die Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 10,96 Stunden (ungewichteter Durchschnitt) bzw. die Dienstleistungsbetriebe mit 9,22 Stunden (gewichteter Durchschnitt). Die stärker vertretenen Gruppen haben die folgende Dauer der externen Weiterbildungskurse:

1. Kreditinstitute	128,01 (145,65) Stunden	(1)
2. Elektrotechnik	58,88 (118,80) Stunden	(2)
3. Baugewerbe	50,25 (33,81) Stunden	(4)
4. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	50,09 (30,60) Stunden	(5)
5. Einzelhandel	44,42 (43,32) Stunden	(3)
6. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	27,00 (27,37) Stunden	(6)
7. Großhandel	23,11 (24,58) Stunden	(7)
8. Holz-, Papier- und Druckgewerbe	21,28 (17,37) Stunden	(8)

Zwischen den Rangpositionen bei den gewichteten und ungewichteten Durchschnitten zeigen sich für die externe Weiterbildung geringere Differenzen als für die interne Weiterbildung. Bei der externen Weiterbildung fällt auf, daß die Weiterbildungsveranstaltungen in den Kreditinstituten mehr als doppelt so lange dauern wie in den an zweiter Stelle liegenden elektrotechnischen Betrieben. Die in der Tabelle 183 dargestellten Unterschiede sind nicht statistisch gesichert. Der F-Wert von 1,6065 (16;181) berechtigt nicht zur Ablehnung der Nullhypothese. Auch die in Alternativrechnungen gewonnenen F-Werte fallen nicht in den Ablehnungsbereich.

Bei der internen Weiterbildung liegt die Dauer der Veranstaltungen für die gewerblich-technischen Mitarbeiter mit 97,03 (70,17) Stunden deutlich höher als die Kursdauer für kaufmännische Beschäftigte mit 47,27 (43,35) Stunden. Der Unterschied reicht bei den verhältnismäßig großen Streuungen und kleinen Stichproben nicht aus, um die Nullhypothese auf dem 95 %-Sicherheitsniveau abzulehnen: t = 1,2616 (28). Die Varianzanalyse, die auch die "dritte Berufsgruppe" umfaßt, liefert ebenfalls keinen signifikanten Wert. Der F-Wert von 0,7899 (2;94) liegt im Annahmebereich. Die Dauer der externen Weiterbildungsveranstaltungen (vgl. Tab. 185) unterscheidet sich ebenfalls nicht nach Berufsgruppen. Die Varianzanalyse bzw. der t-Test für die Gruppen "gewerblich-technisch" und "kaufmännisch" liefern die folgenden Werte:

$$F = 1{,}4180\ (2;195)$$
$$t = -1{,}0140\ (101)$$

Beide Werte erlauben es auf dem 95 %-Signifikanzniveau nicht, die Nullhypothese zurückzuweisen.

Tabelle 172

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Erhebungsbereichen

- interne Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	37,30	80,45	215,7	100,48	197,85	196,9	49
IHK Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	24,53	31,52	128,5	32,05	38,46	120,0	42
Handwerksbetriebe	82,93	56,58	68,2	76,50	73,98	96,7	6
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97
IHK (hochgerechnet)	29,19			57,04			
BRD (hochgerechnet)	29,71			57,22			

Tabelle 173

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Erhebungsbereichen

- externe Weiterbildung -

Erhebungsbereich	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	72,02	74,82	103,9	62,92	84,59	134,4	63
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	30,90	42,16	136,4	39,91	79,69	199,7	97
Handwerksbetriebe	29,38	40,99	139,5	25,38	32,33	127,4	38
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198
IHK (hochgerechnet)	43,41			46,91			
BRD (hochgerechnet)	42,61			45,67			

Tabelle 174

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Regionen

- interne Weiterbildung -

Regionen	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	112,36	182,45	162,4	100,53	195,40	194,4	29
reine IHK-Regionen	27,90	48,08	172,3	56,08	119,94	213,9	68
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 175

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Regionen

- externe Weiterbildung -

Regionen	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	26,36	14,73	55,9	29,77	20,94	70,3	14
"gemischte Regionen"	50,59	27,69	54,7	36,38	69,90	192,1	55
reine IHK-Regionen	67,54	77,91	115,4	49,47	81,48	164,7	129
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

Tabelle 176

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- interne Weiterbildung -

Entfernung (km)	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	55,62	98,87	177,8	86,39	163,15	188,9	50
10 - 49	16,34	60,71	371,5	56,81	157,68	277,6	30
50 - 99	37,52	29,81	79,5	41,89	32,71	78,1	13
100 und mehr	39,60	25,20	63,6	40,11	29,09	72,5	4
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 177

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Entfernung zur nächsten Großstadt

- externe Weiterbildung -

Entfernung (km)	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
0 - 9	42,77	51,56	120,6	48,48	82,48	170,1	79
10 - 49	33,29	39,64	119,1	37,27	75,23	201,9	74
50 - 99	53,17	73,13	137,5	49,43	68,11	137,8	33
100 und mehr	156,10	66,51	42,6	48,34	53,09	109,8	12
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

Tabelle 178

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- interne Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	11,47	12,22	106,5	22,94	14,20	61,9	9
10.000 - 99.999	23,41	56,20	240,1	57,64	136,10	236,1	41
100.000 und mehr	55,68	98,99	177,8	88,49	167,35	189,1	47
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 179

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl des Firmensitzes

- externe Weiterbildung -

Einwohnerzahl	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
bis zu 9.999	51,39	100,68	195,9	36,94	60,72	164,4	44
10.000 - 99.999	93,38	80,07	85,7	42,56	74,29	174,6	81
100.000 und mehr	43,12	51,78	120,1	51,05	85,25	167,0	73
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,75	167,5	198

Tabelle 180

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- interne Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	31,06	37,27	120,0	44,78	61,29	136,9	46
1.000 - 2.499	83,13	164,19	197,5	145,73	258,79	177,6	26
2.500 - 4.999	32,62	18,04	55,3	35,18	24,36	69,2	18
5.000 und mehr	17,88	25,59	143,1	35,24	42,78	121,4	7
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 181

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- externe Weiterbildung -

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	31,54	48,82	154,8	36,79	71,09	193,2	132
1.000 - 2.499	30,33	36,66	120,9	50,96	71,68	140,7	35
2.500 - 4.999	107,36	92,69	86,3	82,55	113,99	138,1	20
5.000 und mehr	45,93	18,29	39,8	46,21	27,16	58,8	11
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

Tabelle 182

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Branchen

- interne Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Dauer						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	70,06	55,35	79,0	271,29	295,16	108,8	2
11	Bergbau	0,00	-	-	0,00	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	20,02	6,75	33,7	15,78	11,64	73,8	4
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	980,00	-	-	980,00	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	34,50	22,44	65,0	42,69	44,72	104,8	9
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	15,94	59,81	375,2	84,77	202,51	238,9	18
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	54,73	85,38	156,0	70,95	99,95	140,9	18
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	32,00	-	-	32,00	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	13,33	4,74	35,6	7,50	10,61	141,5	2
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	72,00	-	-	72,00	-	-	1
30/31	Baugewerbe	13,78	2,47	17,9	10,68	6,11	57.2	3
40/41	Großhandel	20,39	7,14	35,0	28,48	26,40	92,7	6
43	Einzelhandel	92,24	41,92	45,4	46,33	39,24	84,7	15
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	39,84	0,19	0,5	37,93	2,73	7,2	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	37,39	46,72	125,0	77,02	131,92	171,3	5
61	Versicherungsgewerbe	51,76	15,10	29,2	34,55	25,85	74,8	3
70/71	Dienstleistungen	58,62	38,01	64,8	62,41	70,68	113,3	6
Durchschnitt Stichprobe		36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 183

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Branchen

- externe Weiterbildung -

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Dauer						Zahl der Betriebe
		mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\tilde{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	23,32	0,34	1,5	23,39	0,67	2,9	3
11	Bergbau	38,20	-	-	38,20	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	51,85	34,47	66,5	62,15	49,19	79,1	4
22	Steine, Erden, Feinkeramik u. Glasgewerbe	31,03	17,74	57,2	49,50	36,06	72,8	2
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	27,37	11,93	43,6	27,00	17,69	65,5	12
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	30,60	28,89	94,4	50,09	77,90	155,5	27
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	118,80	81,74	68,8	58,88	82,83	140,7	24
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	17,37	17,20	99,0	21,28	18,24	85,7	11
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	39,04	6,59	16,9	41,72	7,67	18,4	6
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	34,60	21,35	61,7	21,00	30,76	146,5	8
30/31	Baugewerbe	33,81	34,98	103,5	50,25	69,23	137,8	11
40/41	Großhandel	24,58	11,41	46,4	23,11	18,41	79,7	17
43	Einzelhandel	43,32	42,23	97,5	44,42	80,92	182,2	37
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	12,63	1,23	9,7	10,96	5,71	52,1	6
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	145,65	156,56	107,5	128,01	172,36	134,6	13
61	Versicherungsgewerbe	52,16	24,03	46,1	25,30	23,56	93,1	7
70/71	Dienstleistungen	9,22	3,09	33,5	11,61	15,68	135,1	9
Durchschnitt Stichprobe		64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

Tabelle 184

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Berufsgruppen

- interne Weiterbildung -

Berufsgruppe	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	70,17	131,85	187,9	97,03	190,15	196,0	25
kaufmännisch	43,35	40,00	92,3	47,27	58,24	123,2	31
nicht differenziert	30,14	76,52	253,9	69,21	163,50	236,2	41
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 185

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach Berufsgruppen

- externe Weiterbildung -

Berufsgruppe	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	40,74	56,70	139,2	41,20	59,05	143,3	70
kaufmännisch	54,93	73,90	134,5	56,40	109,05	193,4	68
nicht differenziert	76,26	72,49	95,1	34,67	34,56	99,7	60
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

3.3 Klassenstärke beim innerbetrieblichen theoretischen Unterricht für Weiterzubildende

Die Klassenstärke für den innerbetrieblichen Weiterbildungsunterricht wird ermittelt mit Hilfe einer Division der gesamten (internen) Teilnehmerstunden durch die Zahl der Leistungseinheiten, d.h. es werden die empfangenen durch die gegebenen Unterrichtsstunden geteilt. Die Betriebe gehen dabei jeweils nur mit einer durchschnittlichen Klassenstärke in die Auswertung ein. Im Abschnitt 1.1.2 wurde bereits erwähnt, daß differenzierte Auswertungen nach Kurs- und Veranstaltungsarten aus methodischen Gründen nicht möglich sind. Die andragogisch optimale Teilnehmerzahl dürfte für die einzelnen Veranstaltungsarten (Vorträge, Kurse, Seminare, Arbeitsgemeinschaften usw.) sehr unterschiedlich sein. Solche Sollzahlen sind jedoch in der Bildungsliteratur nicht zu finden. Ein Soll-Ist-Vergleich wäre also ohnehin nicht möglich. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung geht bei ihren Bedarfsrechnungen von einer durchschnittlichen Gruppenstärke von 20 bei kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen und von 25 bei länger dauernden Vollzeitlehrgängen aus[1]. Die jüngste Statistik des Deutschen Volkshochschulverbandes[2] weist für das Jahr 1973 folgende Klassenstärken aus:

- Kurse[3] 19,4
- Einzelveranstaltungen (Vortragsreihen) 4) 61,5

Die Weiterbildungserhebung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg[5] hat für 1972 folgende Schüler-Lehrer-Relationen ergeben:

- Kurse, Lehrgänge, Tagungen, Seminare 23,3
- Vorträge und Vortragsreihen 35,5

1) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, Bildungsgesamtplan, Bd. I, Stuttgart 1973, S. 65.
2) Deutscher Volkshochschulverband, Pädagogische Arbeitsstelle, Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, Arbeitsjahr 1973, o.O. o.J.
3) Extremwerte: 16,6 (Schleswig-Holstein), 31,5 (Hamburg).
4) Extremwerte: 46,8 (Bremen), 73,0 (Hamburg).
5) Statistisches Landesamt/Kultusministerium Baden-Württemberg (Hrsg.), Das Bildungswesen 1974, SchrR Statistik von Baden-Württemberg, Bd. 209, Stuttgart 1974.

Die Tabellen 186 - 190 geben die durchschnittliche Klassenstärke der internen Weiterbildungsveranstaltungen in der "Betriebserhebung 1972" für die wichtigsten Variablen wieder. Die durchschnittliche Klassenstärke beträgt

- im Erhebungsbereich 1 56,6 (17,0)
- im Erhebungsbereich 2 13,6 (3,9)
- im Erhebungsbereich 3 16,6 (7,8)
  im IHK-Bereich (hochgerechnet) 29,3 (8,7)
- in der BRD (hochgerechnet) 29,2 (8,7)

Diese Unterschiede sind statistisch gesichert. Der F-Wert von 8,5753 (2;86) erlaubt es mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 %, die Nullhypothese zurückzuweisen. Die t-Tests für die einzelnen Erhebungsbereiche zeigen die folgenden auf dem 99- bzw. 98 %-Niveau gesicherten Ergebnisse:

- Erhebungsbereiche 1 und 2 t = 4,3897 (56)
- Erhebungsbereiche 1 und 3 t = 2,8292 (15)

Die Auswertung nach "gemischten Regionen" und reinen IHK-Regionen (vgl. Tab. 187) läßt keine gesicherten Unterschiede erkennen: t = -1,9509 (87).

Die Klassenstärke (ungewichtete Durchschnitte) steigt von 14,0 in Betrieben mit unter 1.000 Beschäftigten auf 64,7 in Betrieben mit 1.000 bis unter 2.500 Beschäftigten und fällt auf 51,1 in Betrieben von 2.500 bis unter 5.000 Beschäftigten und 39,5 in Betrieben mit 5.000 und mehr Beschäftigten. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant, und zwar beträgt der F-Wert 6,3040 (3;85). Die Nullhypothese kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % abgelehnt werden.

Die Teilnehmerzahl pro Veranstaltung beträgt in der gewerblich-technischen Weiterbildung 39,3 (18,0) gegenüber 21,5 (10,6) bei der kaufmännischen Weiterbildung. Die Unterschiede nach Berufsgruppen sind nicht gesichert. Der t-Wert von 1,5198 (31) liegt unter Vorgabe einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % im Annahmebereich. Auch die Varianzanalyse für alle drei Gruppen liefert keinen signifikanten F-Wert (2,1837 (2;86)).

Die Tabelle 190 zeigt die Ergebnisse der Auswertungen nach Wirtschaftszweigen. Die höchste Teilnehmerzahl pro Veranstaltung

wird mit 234,5 im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe erreicht. Die niedrigsten Teilnehmerzahlen weist auf der Grundlage der ungewichteten Durchschnitte mit 1,9 das Holz-, Papier- und Druckgewerbe bzw., sofern man die gewichteten Durchschnitte zugrunde legt, das Baugewerbe mit 1,0 auf. Für die mit mindestens 5 Betrieben vertretenen Branchen ergibt sich das folgende Bild:

1. Elektrotechnik	72,0 (24,7)	(2)
2. Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau	40,7 (14,2)	(4)
3. Kreditinstitute	27,9 (38,0)	(1)
4. Eisen, NE-Metalle, Gießerei u. Stahlverf.	20,0 (13,8)	(5)
5. Einzelhandel	13,3 (23,3)	(3)
6. Großhandel	11,0 (3,4)	(6)

Die in der Tabelle 190 ausgewiesenen Unterschiede nach Wirtschaftszweigen sind statistisch gesichert. Der F-Wert von 2,6827 (16;72) läßt es mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % zu, die Nullhypothese zu verwerfen. Wenn man die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer in sieben Gruppen zusammenfaßt, ergibt sich ein F-Wert von nur 1,7199 (6;82); dieser Wert liegt im Annahmebereich, d.h., daß die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht statistisch signifikant sind.

Tabelle 186

Klassenstärke [1] bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen nach Erhebungsbereichen

Erhebungsbereich	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	17,0	28,7	168,8	56,6	63,8	112,8	47
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	3,9	6,7	169,6	13,6	18,6	136,6	37
Handwerksbetriebe	7,8	6,9	88,5	16,6	23,8	143,7	5
Durchschnitt Stichprobe	15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89
IHK (hochgerechnet)	8,7			29,3			
BRD (hochgerechnet)	8,7			29,2			

Tabelle 187

Klassenstärke bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen nach Regionen

Regionen	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
reine HWK-Regionen	-	-	-	-	-	-	-
"gemischte Regionen"	28,6	34,1	118,9	23,6	30,2	128,1	27
reine IHK-Regionen	12,8	24,9	194,8	42,1	59,0	140,2	62
Durchschnitt Stichprobe	15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89

1) Teilnehmerstunden insgesamt (intern) / Leistungseinheiten.

Tabelle 188

Klassenstärke bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
1 - 999	4,0	6,7	165,6	14,0	19,0	135,8	42
1.000 - 2.499	19,4	35,6	182,9	64,7	77,8	120,3	24
2.500 - 4.999	11,5	23,3	202,3	51,1	51,7	101,2	17
5.000 und mehr	40,2	10,7	26,6	39,5	16,5	41,7	6
Durchschnitt Stichprobe	15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89

Tabelle 189

Klassenstärke bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
gewerblich-technisch	18,0	32,7	181,5	39,3	51,4	130,9	23
kaufmännisch	10,6	18,2	172,7	21,5	26,3	122,3	31
nicht differenziert	18,8	31,5	167,5	47,9	66,8	139,6	35
Durchschnitt Stichprobe	15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89

Tabelle 190

Klassenstärke bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen nach Branchen

Branchen-kenn-ziffer	Branche	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
		mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
		$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
10	Energie, Wasserversorgung	20,0	16,3	81,5	20,5	23,1	112,7	2
11	Bergbau	11,6	-	-	11,6	-	-	1
20	Chem. Ind., Mineralölverarbeitung	5,7	6,5	114,0	17,8	17,5	98,3	4
21	Kunststoff-, Gummi- u. Asbestverarbeitung	113,4	-	-	113,4	-	-	1
23	Eisen, NE-Metalle, Gießerei, Stahlverf.	13,8	13,8	100,0	20,0	22,2	111,0	9
24	Stahl-, Maschinen- u. Fahrzeugbau	14,2	18,9	133,1	40,7	28,1	69,0	15
25	Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	24,7	43,7	176,9	72,0	86,7	120,4	16
26	Holz-, Papier- u. Druckgewerbe	1,9	-	-	1,9	-	-	1
27	Leder-, Textil- u. Bekleidungsgewerbe	52,1	31,8	61,0	52,1	44,2	84,8	2
28/29	Nahrungs- u. Genußmittelgewerbe	234,5	-	-	234,5	-	-	1
30/31	Baugewerbe	1,0	3,0	300,0	5,9	9,3	157,6	3
40/41	Großhandel	3,4	2,9	85,3	11,0	12,1	110,0	6
43	Einzelhandel	23,3	16,0	68,7	13,3	18,0	135,3	14
50	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	2,2	0,1	4,5	3,1	1,3	41,9	2
60	Kredit- u. sonst. Finanzierungsinstitute	38,0	25,2	66,3	27,9	27,0	96,8	5
61	Versicherungsgewerbe	84,1	28,8	34,2	57,9	44,4	76,7	3
70/71	Dienstleistungen	21,5	37,9	176,3	33,3	54,2	162,8	4
Durchschnitt Stichprobe		15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89

3.4 Sonderauswertung der zu einem Unternehmen gehörenden Betriebe

Die Ergebnisse der Tabelle 191, in der die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr für die interne Weiterbildung dargestellt sind, bestätigen nicht die Hypothese, daß die Freistellung für Weiterbildungszwecke in den Unternehmens- bzw. Großunternehmenstöchtern höher als in den sonstigen Betrieben ist. Vielmehr liegen die Werte für die Betriebe, die nicht Teil einer Unternehmensverbindung sind, deutlich höher. In den "Nicht-Unternehmenstöchtern" werden Werte von 20,97 (12,14) Teilnehmerstunden erreicht; dagegen beträgt die Freistellung in den Unternehmenstöchtern nur 7,98 (6,12). Diese Unterschiede sind statistisch gesichert. Der t-Wert von 2,2469 (47) berechtigt, die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % zurückzuweisen. Die Teilnehmerstunden für die interne Weiterbildung betragen in den Großunternehmenstöchtern 9,66 (5,44) gegenüber 14,86 (9,29). Diese Unterschiede sind nicht statistisch gesichert (t = 1,1881 (89)).

Die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten für externe Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Tab. 192) unterscheiden sich in den Unternehmenstöchtern - 4,99 (3,89) - kaum von den Teilnehmerstunden in den nicht zu einem Unternehmen gehörenden Betrieben - 5,25 (3,75) - . Der t-Wert beträgt nur 0,1474 (200) und erlaubt es nicht, die Nullhypothese zu verwerfen. Die Unterschiede zwischen den externen Teilnehmerstunden in Großunternehmenstöchtern - 7,28 (5,13) - und in den sonstigen Betrieben - 4,76 (2,86) - sind zwar größer, jedoch auch nicht statistisch gesichert: t = -0,73 (33).

Die Freistellung insgesamt (interne und/oder externe Weiterbildung) liegt in den Großunternehmenstöchtern im Durchschnitt mit 14,07 (9,61) Teilnehmerstunden pro Beschäftigten höher als in den Betrieben, die nicht Teil eines Großunternehmens sind 10,27 (8,65), jedoch reicht die Differenz nicht aus, um die Nullhypothese zurückweisen zu können. Der t-Wert von -0,85 (204) liegt im Annahmebereich. In den Unternehmenstöchtern beträgt die durchschnittliche Freistellung 9,66 (8,97) Teilnehmerstunden gegenüber 11,68 (9,41) Stunden pro Beschäftigten und Jahr in

den sonstigen Betrieben. Die Freistellung ist jedoch in diesen Betrieben nicht signifikant höher als in den Unternehmenstöchtern. Der t-Wert von 0,6795 (200) ist niedriger als der Tafelwert.

Die internen Weiterbildungskurse dauern in den nicht zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen gehörenden Betrieben im Durchschnitt länger als in den "Unternehmensbetrieben". In den Unternehmenstöchtern beträgt die Dauer 41,28 (27,96) Stunden, in den restlichen Betrieben dagegen 107,73 (89,10) Stunden. Der t-Wert von 1,9636 (45) reicht jedoch nicht aus, um die Nullhypothese auf dem 95 %-Sicherheitsniveau abzulehnen. Auch die Unterschiede zwischen den Großunternehmenstöchtern - 50,71 (23,46) - und den Nicht-Großunternehmenstöchtern - 76,20 (54,09) - sind nicht statistisch gesichert: t = 1,07 (88).

In den Unternehmenstöchtern ist die Dauer der externen Fort- und Weiterbildungskurse mit 58,06 (73,54) Stunden signifikant länger als in den sonstigen Betrieben, in denen die Dauer 33,98 (47,26) Stunden ausmacht. Der t-Wert von -2,0788 (122) läßt es zu, die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % abzulehnen. Zwar dauern die von den Großunternehmen beschickten Veranstaltungen mit 65,56 (94,25) länger als die von Teilnehmern aus Betrieben, die nicht zu einem Großunternehmen gehören, besuchten externen Weiterbildungskurse, die durchschnittlich 40,67 (42,32) Stunden dauern. Für die Grundgesamtheit muß jedoch angenommen werden, daß keine Unterschiede bestehen. Der t-Wert von -1,45 (36) ist unter Vorgabe einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % niedriger als der kritische Wert.

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl an internen Weiterbildungsveranstaltungen liegt in den Unternehmens- bzw. Großunternehmenstöchtern höher als in den übrigen Betrieben. Die Großunternehmenstöchter haben eine durchschnittliche Klassenstärke von 45,7 (27,6 die Unternehmenstöchter liegen bei 42,5 (16,9); während die Klassenstärke in den nicht zu einem Großunternehmen gehörenden Betrieben 32,8 (11,7) bzw. in den "Nichtunternehmenstöchtern" 26,8 (12, beträgt. Diese Unterschiede sind jedoch nicht gesichert: die t-Werte betragen zur Tabelle 196a -1,3784 (87) und zur Tabelle 196b -1,00 (41).

Tabelle 191

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	12,14	13,94	114,8	20,97	35,58	169,7	41
ja	6,12	9,18	150,0	7,98	11,94	149,6	56
b) Großunternehmenstochter							
nein	9,29	11,41	122,8	14,86	28,52	191,9	71
ja	5,44	9,38	172,4	9,66	14,15	146,5	26
Durchschnitt Stichprobe	7,36	10,62	144,3	13,47	22,53	167,3	97

Tabelle 192

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	3,75	6,82	181,9	5,25	12,84	244,6	113
ja	3,89	14,59	375,1	4,99	12,26	245,7	89
b) Großunternehmenstochter							
nein	2,86	5,45	190,6	4,76	11,32	237,8	172
ja	5,13	18,29	356,5	7,28	18,22	250,3	30
Durchschnitt Stichprobe	3,85	12,82	333,0	5,14	12,43	241,8	202

Tabelle 193

Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne und externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr						Zahl der Betriebe
	mit Beschäftigtenzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	9,41	13,46	143,0	11,68	25,97	222,3	117
ja	8,97	16,77	187,0	9,66	16,54	171,2	89
b) Großunternehmenstochter							
nein	8,65	11,81	136,5	10,27	22,28	216,9	177
ja	9,61	19,76	205,6	14,07	23,00	163,5	29
Durchschnitt Stichprobe	9,09	15,95	175,5	10,81	22,07	204,2	206

Tabelle 194

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- interne Weiterbildung -

Art des Betriebes	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	89,10	168,68	189,3	107,73	210,66	195,5	41
ja	27,96	44,42	158,9	41,28	59,30	143,7	56
b) Großunternehmenstochter							
nein	54,09	100,78	186,3	76,20	164,40	215,7	71
ja	23,46	51,98	221,6	50,71	82,16	162,0	26
Durchschnitt Stichprobe	36,43	78,03	214,2	69,37	143,14	206,3	97

Tabelle 195

Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

- externe Weiterbildung -

Art des Betriebes	Dauer						Zahl der Betriebe
	mit Teilnehmerzahl gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	47,26	55,41	117,2	33,98	51,28	150,9	112
ja	73,54	77,57	105,5	58,06	97,57	168,1	86
b) Großunternehmenstochter							
nein	42,32	59,69	141,0	40,67	72,72	178,8	168
ja	94,25	75,75	80,4	65,56	89,13	136,0	30
Durchschnitt Stichprobe	64,35	71,72	111,5	44,44	74,45	167,5	198

Tabelle 196

Klassenstärke bei den internen Weiterbildungsveranstaltungen nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen

Art des Betriebes	Klassenstärke						Zahl der Betriebe
	mit Leistungseinheiten gewichtet			ungewichtet			
	$\bar{x}$	s	v	$\bar{x}$	s	v	
a) Unternehmenstochter							
nein	12,1	24,6	203,3	26,8	51,7	192,9	34
ja	16,9	28,3	167,5	42,5	52,5	123,5	55
b) Großunternehmenstochter							
nein	11,7	23,5	200,9	32,8	51,2	156,1	64
ja	27,6	34,5	125,0	45,7	55,6	121,7	25
Durchschnitt Stichprobe	15,2	27,1	178,3	36,5	47,9	131,5	89

3.5 Die Vorbildung bzw. Position im Betrieb als Teilnahmebedingungen für Weiterbildungsveranstaltungen

Die Ergebnisse anderer Untersuchungen zeigen, daß die Weiterbildungsmotivation vom Bildungsniveau abhängig ist[1]. Volksschüler, besonders Volksschüler ohne Berufsausbildung, sind im allgemeinen unter den Teilnehmern an Weiterbildungskursen unterrepräsentiert. Daraus wird die Hypothese einer durch Weiterbildung hervorgerufenen Bildungskumulation abgeleitet: Je höher die Vorbildung ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen. Die Teilnahme an Bildungsformen außerhalb der Ausbildung motiviert zur weiteren Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Dies führt zu einer zunehmenden Polarisierung der Erwerbstätigen hinsichtlich ihres Bildungsniveaus.

Die 1970 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) durchgeführte Berufsverlaufsuntersuchung für männliche Beschäftigte zeigt nach der Vorbildung die in Tabelle 197 wiedergegebene Teilnehmerstruktur. Der Anteil der Volksschüler beträgt bei den Teilnehmern nur 59,5 % gegenüber 82,0 % bei den Nichtteilnehmern. Die Volksschüler weisen mit 14,3 % die niedrigste Teilnehmerquote (= Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der betreffenden Gruppe) auf; die Abiturienten liegen an der Spitze mit einer Teilnehmerquote von 39,4 %. Eine Untersuchung der Teilnehmerquoten danach, ob eine betriebliche Ausbildung angefangen oder abgeschlossen wurde, zeigt starke Unterschiede. Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Lehre haben mit 7,1 % die niedrigste Teilnehmerquote; Personen mit zwei oder mehr abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildungen liegen an der Spitze mit einer Teilnehmerquote von 31,0 %. Auch die Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 über "Ausbildung und berufliche Fortbildung" zeigt, daß der Anteil derjenigen Personen, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, bei

1) Brinkmann, C., Gottwald, K., Schuster, L., Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen - Teil 1 (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), in: MittAB, H. 1/1972, S. 9 und dort zitierte Literatur.

höherem Schulabschluß steigt[1]. Beide Untersuchungen beziehen sich auf den Zeitraum von 1965 - 1970, also auf eine Periode, in der sich das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 noch nicht auswirken konnte. Nach der Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Tab. 199) hat die Mehrzahl der 1973 geförderten Teilnehmer Volksschulabschluß. Erwerbstätige mit Abitur oder mit Hochschulabschluß stellen nur einen geringen Prozentsatz der Teilnehmer. 85,3 % der männlichen und 56,5 % der weiblichen 1973 neu eingetretenen Teilnehmer haben eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung bzw. Anlernausbildung[2].

Die IAB-Berufsverlaufsuntersuchung brachte bezüglich der beruflichen Stellung der Befragten die in Tabelle 198 wiedergegebenen Ergebnisse. Danach sind die Beamten im gehobenen und höheren Dienst am stärksten überrepräsentiert (Teilnehmerquote 46,8 %), wohingegen die Teilnehmerquote der un- bzw. angelernten Arbeiter nur 5,3 % beträgt. 48,4 % der 1973 in AFG-geförderte Fortbildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer waren Arbeiter, und 50,7 % der Teilnehmer waren Angestellte und Beamte[3], das bedeutet, daß Arbeiter bei den von der Bundesanstalt geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen leicht unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Arbeiter an den abhängig Erwerbstätigen betrug 1973 53,0 %, während Angestellte und Beamte 47,0 % ausmachten.

Im Fragebogen "Betriebserhebung 1972" der Sachverständigenkommission wurde danach gefragt, ob es in den untersuchten Betrieben Teilnahmebedingungen, geknüpft an Vorbildung und Position im Betrieb, für die externen und internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gibt[4]. Die Ergebnisse dieser Frage sind mit den vorstehenden Statistiken der Bundesanstalt, der IAB-Berufsverlaufsuntersuchung und der Mikrozensus-Zusatzerhebung nur beschränkt vergleichbar. In dem einen Falle geht es um die Auswahl der Teilnehmer durch die Betriebe, im anderen Falle um

1) Statistisches Bundesamt, Sonderbeitrag Ausbildung und berufliche Fortbildung, a.a.O., o.V., Bevölkerung und berufliche Fortbildung, a.a.O.
2) Bundesanstalt für Arbeit, Teilnehmerstatistik 1972 und 1973, a.a.O., S. 10.
3) Es zeigen sich jedoch beträchtliche Unterschiede nach Geschlechtern (vgl. Abschnitt 3.7.1).
4) Fragebogen "Betriebserhebung 1972", Bogen 2.1.6, Frage 4.

die Weiterbildungsmotivation der Erwerbstätigen, die auf ihre eigene Initiative hin Weiterbildungsveranstaltungen besucht haben. Die Frage nach den Vorbedingungen wurde von insgesamt 69 Betrieben (= 28,4 %) bejaht. Im Erhebungsbereich 1 ist der Anteil der Betriebe, die diese Bedingungen stellen, mit 44,3 % am größten. 23,1 % der IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten sowie 14,0 % der Handwerksbetriebe setzen für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen bestimmte Vorbildungen bzw. Positionen voraus. In diesen Betrieben werden im Durchschnitt der Stichprobe ca. 70 % der Teilnehmerstunden aller Betriebe geleistet. Die Ergebnisse für die Erhebungsbereiche sind in Tabelle 201 dargestellt. Die von den Betrieben bezüglich der Vorbildung und Position der Teilnehmer gestellten Anforderungen gelten in den meisten Fällen nicht für alle Veranstaltungen. Die Tabelle 202 gibt einen Überblick über die Teilnehmerstunden mit Teilnahmebeschränkungen in Prozent aller Teilnehmerstunden sowie in Prozent aller von den Betrieben mit Teilnahmebeschränkungen geleisteten Teilnehmerstunden. Die nicht für alle Beschäftigtengruppen zugänglichen Veranstaltungen machen 32,2 % der insgesamt von allen Betrieben geleisteten Teilnehmerstunden aus. Auch bei dieser Betrachtungsform weisen die IHK-Großbetriebe die größten Prozentsätze auf. Bezieht man jedoch die Teilnehmerstunden der Veranstaltungen mit Zugangsbeschränkungen auf alle in den betreffenden Betrieben geleisteten Teilnehmerstunden, so zeigt sich, daß der Anteil der für alle Beschäftigten offenen Weiterbildungsveranstaltungen bei den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben höher liegt als im Handwerk und in den IHK-Großbetrieben wiederum höher ist als in den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten. Bei einem Teil der Veranstaltungen grenzen bereits die Lerninhalte den Teilnehmerkreis klar ab, so daß die Entscheidungsspielräume der entsendenden Betriebe über den freizustellenden Personenkreis nicht so groß sein dürften wie man vielleicht aufgrund dieser Auswertungsergebnisse vermuten könnte ("Schicken Sie mal einen Schlosser zum PL/1-Lehrgang!").

Die Auswertung der Frage nach den Teilnahmebedingungen zeigt, daß mit der Vorbildung und der Position im Betrieb nicht alle möglichen Teilnahmebedingungen abgedeckt sind. Diese nicht berücksichtigten Fälle werden in den Tabellen 203 und 204 unter "Sonstiges" ausgewiesen. Bei der Frage nach den Auswahlkriterien

für die Teilnehmer waren Mehrfachnennungen möglich, so daß auf der Basis der Zahl der Betriebe bzw. der Teilnehmerstunden keine Aussagen getroffen werden können. Es muß also auf die Zahl der Nennungen abgestellt werden. Relativ am häufigsten wird die Facharbeiter- oder Kaufmannsgehilfenprüfung als Vorbedingung für eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen angegeben. Ein Hochschulabschluß wird nur in 13 Fällen bei IHK-Großbetrieben vorausgesetzt. Die sonstigen Gründe werden der Vollständigkeit halber mit ausgewiesen, auch wenn zum Teil nur sehr schwer eine Beziehung zur Vorbildung hergestellt werden kann: z.B. "Der Teilnehmer muß den Anforderungen der Kurse gewachsen sein", "Gesamtverhalten förderungswürdig", "betriebstreue Mitarbeiter", ferner werden bestimmte Beschäftigungszeiten vor und nach der Weiterbildungsmaßnahme[1] verlangt, oder es wird das Bestehen betriebsinterner Eignungsprüfungen vorausgesetzt.

In der Tabelle 204 werden die Angaben zur Position im Betrieb als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zusammengefaßt. Bei den IHK-Großbetrieben wird relativ am häufigsten die Stellung eines Betriebs- oder Abteilungsleiters genannt (31,9 % aller Nennungen); an zweiter Stelle liegt die Sachbearbeiter-Ebene mit 21,2 % aller Fälle. Bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten dominiert der Sachbearbeiterstatus mit 37,3 % aller Nennungen. Im Handwerk liegt die Zahl der Nennungen zu niedrig, um aus den Ergebnissen Schlüsse ziehen zu können.

Mit Hilfe der Daten der Sachverständigenkommission lassen sich - wie bereits erwähnt - nur in beschränktem Umfang Aussagen über die Gültigkeit der Bildungskumulationsthese treffen. Die im Fragebogen der Kommission enthaltene Frage deckt den Problemkreis nicht voll ab; hierzu wären Befragungen der Teilnehmer notwendig gewesen. Die Ergebnisse der Betriebserhebung können jedoch Aufschlüsse darüber liefern, welchen Einfluß das Teilnehmerausleseverfahren der Betriebe auf die Bildungskumulation hat[2]. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu

1) z.B. "5 Jahre Zugehörigkeit zum Betrieb vor der Bildungsmaßnahme und ein Verbleiben im Betrieb von mind. 1 Jahr nach Kursende" oder "1 Jahr Betriebszugehörigkeit vor dem Weiterbildungskursus" oder "5 Jahre Tätigkeit in der Sparkassenorganisation".

2) Zur Motivation der Weiterbildungsteilnehmer durch ihren Arbeitgeber vgl. auch die Ergebnisse der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung (Abschnitt 3.7.2).

berücksichtigen, daß bei einer Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen der Teilnehmerkreis allein schon durch die dort vermittelten Inhalte determiniert sein dürfte, so daß den Betrieben hier kaum ein Spielraum für die Auswahl der Teilnehmer bleibt. Für die weniger gut Vor- bzw. Ausgebildeten dürfte ein Teil der Veranstaltungen nicht in Frage kommen, da bestimmte Vorkenntnisse erwartet werden. Die Tabelle 203 läßt die Vermutung zu, daß ungelernte Kräfte zumindest bei einem Teil der Weiterbildungsveranstaltungen unterrepräsentiert sind, möglicherweise auch,weil das Bildungsangebot zu wenig auf die Bedürfnisse dieses Personenkreises abgestimmt ist. Die Frage, ob und inwieweit bei den Weiterbildungsveranstaltungen, die für alle Beschäftigten zugänglich sind, gewisse Beschäftigtengruppen unterrepräsentiert sind, läßt sich aufgrund der von der Kommission erhobenen Daten nicht beantworten. Es ist jedoch nicht auszuschließen, daß durch die Freistellungspolitik der Betriebe die ohnehin besser Aus- und Vorgebildeten und stärker Weiterbildungsmotivierten zusätzliche Bildungsimpulse erhalten.

Tabelle 197

Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, gegliedert nach Art und Dauer des Lehrgangs und der allgemeinen Schulbildung (in %) [1]

Allgemeine Schulbildung	Nicht-teil-nehmer	Teil-nehmer	darunter Teilnehmer an:		darunter Dauer des Lehrgangs:				Teil-nehmer-quote [2]
			Teilzeit-Lehr-gängen	Vollzeit-Lehr-gängen	bis unter 1 Woche	1 Woche bis unter 1 Monat	1 Monat bis unter 3 Monate	3 Monate und länger	
Volksschule	82,0	59,5	58,6	60,4	58,6	59,2	68,7	59,2	14,3
Abgang vor Mittlerer Reife	4,8	7,6	8,2	6,9	7,2	6,4	7,3	7,6	26,9
Abgang mit Mittlerer Reife	7,9	17,7	18,9	16,5	15,1	16,9	14,8	19,8	34,0
Abgang zwischen Mittlerer Reife und Abitur	1,2	2,6	2,7	2,5	2,7	2,6	2,3	2,3	33,8
Abgang mit Abitur	3,9	11,1	9,9	12,5	15,9	13,8	4,7	9,1	39,4
Noch besucht und ohne Angabe	0,2	1,5	1,7	1,2	0,5	1,1	2,2	2,0	19,8
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle (Stichprobe) = n	57.020	13.164	7.198	5.724	1.500	2.682	793	657	18,8

1) Brinkmann, C., Gottwald, K., Schuster, L., a.a.O., Tab. 4, S. 10.
2) Die Teilnehmerquoten weisen den relativen Anteil der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen aus, bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Gruppe.

Tabelle 198

Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach Art und Dauer des Lehrgangs und nach der Teilnehmerquote 1970 und 1965 sowie der beruflichen Stellung vor der Teilnahme (1965) und nach der Teilnahme (1970) (in %) [1]

Berufliche Stellung	Nicht-teilnehmer	Teilnehmer	darunter Teilnehmer an:		darunter Dauer des Lehrgangs bei Vollzeitlehrgängen				Teilnehmer-quote (1970)	Teilnehmer-quote (1965)
			Teilzeit-Lehrgängen	Vollzeit-Lehrgängen	bis unter 1 Woche	1 Woche bis unter 1 Monat	1 Monat bis unter 3 Monate	3 Monate und länger		
Selbständiger Landwirt	3,8	1,5	1,6	1,3	2,7	0,9	0,8	0,8	8,5	6,8
Selbständiger Handwerker	3,5	3,8	4,5	2,8	4,9	2,0	1,5	3,0	19,9	17,6
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	3,1	2,9	3,3	2,4	4,3	2,1	1,4	1,4	17,6	14,3
Sonstiger Selbständiger	2,6	3,0	3,6	2,3	3,1	2,3	1,4	1,5	21,1	19,8
Mithelfender im Familienbetrieb	0,4	0,6	0,7	0,6	0,3	0,6	0,5	1,1	28,1	21,3
Beamter im einfachen oder mittl. Dienst	3,5	8,0	4,6	12,4	3,0	10,4	26,0	25,6	34,7	33,9
Beamter im gehobenen o. höheren Dienst	2,3	8,7	5,9	12,1	12,3	13,2	7,2	12,9	46,8	43,6
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	3,6	4,4	5,5	3,1	2,1	2,8	2,4	7,0	22,0	26,1
Angestellter in mittlerer Stellung	8,0	17,9	21,3	14,1	14,6	14,1	12,9	14,6	34,2	33,7
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	5,1	15,8	16,0	15,6	20,1	16,4	11,0	8,4	41,6	36,5
Angestellter Meister	2,3	4,8	4,9	4,7	4,5	5,3	3,4	4,0	32,7	28,3
Un- bzw. angelernter Arbeiter	28,8	7,0	6,7	7,1	7,0	7,0	9,3	5,5	5,3	5,9
Facharbeiter	24,8	16,7	17,2	16,2	15,4	17,6	17,0	11,1	13,5	15,6
Vorarbeiter, Meister im Arbeitsverh.	3,3	4,0	3,6	4,4	4,9	4,8	4,5	1,8	21,6	21,6
Sonstige und keine Angaben	4,9	0,9	0,6	0,9	0,8	0,5	0,7	1,3		
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Zahl der Fälle (Stichprobe) = n	57.020	13.164	7.198	5.724	1.500	2.682	793	657	1,8	18,8

Tabelle 199

Die in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach der Schulbildung - 1973 - [1)]

	männliche Teilnehmer		weibliche Teilnehmer	
	absolut	%	absolut	%
Volks-/Hauptschule				
ohne Abschluß	3.472	2,0	744	1,5
mit Abschluß	139.088	78,6	32.203	64,3
Mittel-/Realschule				
ohne Abschluß	3.563	2,0	1.278	2,6
mit Abschluß	27.095	15,3	14.165	28,3
Abitur	2.429	1,4	1.332	2,7
Hochschule				
ohne Abschluß	203	0,1	63	0,1
mit Abschluß	1.075	0,6	232	0,5
insgesamt	176.925	100,0	50.017	100,0

Tabelle 200

Zahl der Betriebe, bei denen die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen an Bedingungen geknüpft wird

Erhebungsbereich	Zahl der Betriebe	
	absolut	in % der gesamten Weiterbildungsbetriebe
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	35	44,3
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	28	23,1
Handwerksbetriebe	6	14,0
insgesamt bzw. Durchschnitt Stichprobe	69	28,4

1) Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1972 und 1973, Nürnberg Dezember 1974, Tab. 11, S. 10.

Tabelle 201

Teilnehmerstunden in Betrieben, in denen die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen an Bedingungen geknüpft wird

Erhebungsbereich	Teilnehmerstunden in % bezogen auf		
	Teilnehmerstunden insgesamt	Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit	Teilnehmerstunden in der Freizeit
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	72,3	72,6	71,3
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	40,3	42,2	22,5
Handwerksbetriebe	20,4	23,6	0
Durchschnitt Stichprobe	70,4	70,5	69,9

Tabelle 202

Teilnehmerstunden, für die Teilnahmebeschränkungen gelten, im Verhältnis zu den Teilnehmerstunden aller Betriebe sowie zu den insgesamt in den Betrieben mit Teilnahmebeschränkungen geleisteten Stunden

Erhebungsbereich	Teilnehmerstunden, für die Teilnahmebeschränkungen gelten, (in %) bezogen auf Teilnehmerstunden					
	insgesamt in		in der Arbeitszeit in		in der Freizeit in	
	Betrieben mit Beschränkungen	allen Betrieben	Betrieben mit Beschränkungen	allen Betrieben	Betrieben mit Beschränkungen	allen Betrieben
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	45,3	32,8	41,4	30,1	60,5	43,1
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	60,1	24,2	61,6	26,0	34,2	7,7
Handwerksbetriebe	75,4	15,4	75,4	17,8	0	0
Durchschnitt Stichprobe	45,8	32,2	42,2	29,8	60,2	42,1

Tabelle 203

Die Vorbildung als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen

Vorbildung	IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten		Handwerksbetriebe		Summe Stichprobe	
	Nennungen							
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Hochschulabschluß	13	18,1	-	-	-	-	13	9,3
Fachhochschul- Fachschulabschluß	7	9,7	9	15,0	-	-	16	11,5
Meisterprüfung	5	6,9	3	5,0	1	14,3	9	6,5
Facharbeiter-, Kaufmannsgehilfenprüfung	30	41,7	32	53,3	5	71,4	66	47,5
Sonstiges	17	23,6	16	26,7	1	14,3	35	25,2
insgesamt	72	100,0	60	100,0	7	100,0	139	100,0

Tabelle 204

Die Position im Betrieb als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen

Position im Betrieb	IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten		Handwerksbetriebe		Summe Stichprobe	
	Nennungen							
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Inhaber, Geschäftsführer Direktor	3	4,5	5	8,5	2	33,3	10	7,6
Betriebs-,Abteilungsleiter	21	31,9	9	15,2	0	-	30	22,9
Ausbildungsleiter, Ausbilder	1	1,5	3	5,1	0	-	4	3,1
Sachbearbeiter	14	21,2	22	37,3	0	-	36	27,5
Meister	3	4,5	3	5,1	0	-	6	4,6
Arbeiter, Fach-, Vor-, Hilfsarbeiter	11	16,7	7	11,9	3	50,0	21	16,0
Sonstiges	13	19,7	10	16,9	1	16,7	24	18,3
insgesamt	66	100,0	59	100,0	6	100,0	131	100,0

3.6 Kriterien für die Auswahl der Weiterbildungsveranstaltungen

Der Fragebogen der Sachverständigenkommission enthält neben einer Frage nach den Auswahlkriterien für die Teilnehmer auch eine Frage nach den Auswahlkriterien für die Veranstaltungen[1]. Insgesamt 151 Betriebe (= 62,1 % der Weiterbildungsbetriebe) gaben an, daß sie die Veranstaltungen nach irgendwelchen Kriterien auswählen, und war 83,5 % der Weiterbildungsbetriebe im Erhebungsbereich 1, 55,4 % der Weiterbildungsbetriebe im Erhebungsbereich 2 und 41,9 % der Weiterbildungsbetriebe im Handwerk.

Bei der Frage nach den Auswahlkriterien für die Weiterbildungsveranstaltungen waren Mehrfachnennungen zugelassen. Es sind damit keine Aussagen auf der Basis der Zahl der Betriebe möglich. Da auch der Bezug zu den Teilnehmerstunden fehlt, läßt sich die Frage, für wieviel Prozent der Teilnehmerstunden bestimmte Kriterien angewendet werden, nicht beantworten. Beim relativ größten Teil der Nennungen handelt es sich um arbeitsplatzbezogene Kriterien (39,2 % aller Nennungen in der Stichprobe). Auch in den Erhebungsbereichen 1 und 3 werden verhältnismäßig am häufigsten arbeitsplatzbezogene Merkmale genannt: 42,6 % bei den IHK-Großbetrieben und 52,6 % bei den Handwerksbetrieben. Im Erhebungsbereich 2 kommen arbeitsplatzbezogene Auswahlprinzipien ebenso häufig wie personenbezogene vor (32,1 %). In der Stichprobe erscheinen als zweitwichtigste Gruppe personenbezogene (26,5 %) und als drittwichtigste Gruppe allgemein berufsbezogene Kriterien (22,1 %). Es fällt auf, daß direkt für die Veranstaltungen geltende Merkmale - etwa die "Qualität der Veranstaltung oder die Entfernung zum Ort der Veranstaltung - sehr selten genannt werden (Stichprobe: 7,8 %). Es dominiert somit die Verwertbarkeit der Fort- und Weiterbildungskurse für den Arbeitsplatz oder den Beruf des Teilnehmers. Bei den personenbezogenen Kriterien dürfte die Grenze zu den in Abschnitt 3.5 untersuchten Zusammenhängen fließend sein.

1) Fragebogen "Betriebserhebung 1972", Bogen 2.1.6, Frage 6.

Tabelle 205

Zahl der Betriebe, bei denen es Auswahlkriterien für Weiterbildungsveranstaltungen gibt

Erhebungsbereich	Zahl der Betriebe	
	absolut	in % aller Weiterbildungsbetriebe
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	66	83,5
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	67	55,4
Handwerksbetriebe	18	41,9
insgesamt bzw. Durchschnitt Stichprobe	151	62,1

Tabelle 206

Auswahlkriterien für Weiterbildungsveranstaltungen

Art der Kriterien	IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten		Handwerksbetriebe		Summe Stichprobe	
	Nennungen							
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
arbeitsplatzbezogen	43	42,6	27	32,1	10	52,6	80	39,2
allgemein berufsbezogen	19	18,8	23	27,4	3	15,8	45	22,1
personenbezogen (Eignung und Neigung)	24	23,8	27	32,1	3	15,8	54	26,5
veranstaltungsbezogen	8	7,9	5	6,0	3	15,8	16	7,8
Sonstiges	7	6,9	2	2,4	0	-	9	4,4
insgesamt	101	100,0	84	100,0	19	100,0	204	100,0

3.7 Ergebnisse anderer Untersuchungen zur Situation der beruflichen Weiterbildung in der BRD[1)]

3.7.1 Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die berufliche Fortbildung wird seit 1962 in der Bundesrepublik gefördert. Die Förderung bezog sich nach den "Richtlinien über die Vergabe von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung der unselbständigen Mittelschichten (Individuelles Förderungsprogramm)"[2] vom 16. Juli 1962 nur auf Berufstätige mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und danach einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens zwei Jahren, wenn sie an einem anerkannten Lehrgang teilnahmen, der dem beruflichen Aufstieg diente (sog. Aufstiegsförderung)[3)]. Im Jahre 1965 wurden die Förderungsmöglichkeiten ausgeweitet auf Berufstätige, die durch die Teilnahme an Lehrgängen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an veränderte berufliche Anforderungen anpassen und ihre berufliche Leistungsfähigkeit erhöhen wollten (sog. Leistungsförderung)[4)]. Die Bundesanstalt für Arbeit fördert außerdem Umschulungsmaßnahmen sowie Einarbeitungsmaßnahmen (Einarbeitung am Arbeitsplatz). Die Tabelle 207 zeigt, daß von 1962 - 1969 insgesamt

---

1) Auf die regionalen Untersuchungen in Baden-Württemberg, Bayern und Berlin über überbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten wird hier nicht eingegangen, ebenso nicht auf die Statistiken einzelner Trägerorganisationen oder die Ergebnisse nicht teilnehmerorientierter Erhebungen.
Die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse anderer Untersuchungen sind überwiegend mit den von der Kommission erhobenen Daten nicht vergleichbar. Um jedoch ein möglichst umfassendes Bild über den Weiterbildungsbereich zu geben, werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefaßt.

2) Bundesanzeiger Nr. 135 vom 20. Juli 1962 (sowie BArbBl 1962, S. 513 ff.).

3) Antragsteller, die keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen konnten, mußten eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens siebenjähriger Dauer ausgeübt haben. In Ausnahmefällen konnte jedoch hiervon abgesehen werden, wenn dies nach den Leistungen, der beruflichen Entwicklung und der Stellung des Antragstellers gerechtfertigt erschien.

4) Die Mittel wurden bis einschließlich 1966 vom Bund zur Verfügung gestellt; 1967 wurde die Förderung von der Bundesanstalt für Arbeit übernommen. Für die Aufstiegsförderung wurden von 1962 bis einschließlich 1966 insgesamt 153,5 Mill. DM aus Bundesmitteln aufgebracht. (vgl. Amend, W., Die individuellen beruflichen Förderungsprogramme, In: BArbBl, H. 7-8/ 1968, S. 206 ff.)

230.005 Personen an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung teilnahmen; davon 162.749 an Fortbildungskursen und 67.256 an Umschulungsmaßnahmen. Bei der Aufstiegsförderung waren Frauen stark unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer betrug in den Jahren 1962 - 1967 nur 6,1 %; dies dürfte vor allem auf die strengen Förderungsvoraussetzungen zurückzuführen sein. Dagegen entfallen rund 55 % der 1966 und 1967 bewilligten Anträge bei der Leistungsförderung auf Frauen.

Durch das Mitte 1969 in Kraft getretene Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969[1] ergab sich eine sehr starke Erhöhung der Förderungsanträge. Die Zahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen stieg von 33.427 im Jahre 1969 auf 117.164 im Jahre 1970. In jedem der folgenden Jahre liegt die Teilnehmerzahl höher als die im gesamten Zeitraum 1962 - 1969 erreichte Teilnehmerzahl. Im Jahre 1971 dürfte die Teilnehmerzahl mit 224.879 ihren Höhepunkt erreicht haben. Seit 1972 sind die Zahlen rückläufig. Diese ruhigere Enwicklung läßt darauf schließen, daß zunächst ein erheblicher Nachholbedarf bestanden hat, der inzwischen befriedigt ist. Zudem traten am 1.1.1972 einige wichtige Änderungen in Kraft, die nicht ohne Einfluß auf die Entwicklung der Teilnehmerzahlen geblieben sein dürften. Seit diesem Zeitpunkt werden im Regelfalle die Lehrgangskosten pro Teilnehmer nur noch bis zur Höhe von DM 1,75 bei sog. maschinenorientierten und bis zu DM 1,25 bei sog. nicht maschinenorientierten Lehrgängen erstattet. Seit dem 1.4.1974 werden bis zu DM 2,-- je Teilnehmerstunde erstattet. Die Unterscheidung in maschinenorientierte und nicht maschinenorientierte Lehrgänge wurde aufgegeben[2]. Mit dem Inkrafttreten des AFG wurde die Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit erheblich erweitert. Für die Geförderten werden folgende Merkmale erfaßt: Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Schulbildung, Berufsausbildung, Stellung im Beruf, zuletzt ausgeübter Beruf, Wirtschaftszweig der bisherigen Tätigkeit und Beziehung zum Arbeitsamt. Ferner enthält die Geschäftsstatistik der Bundesanstalt Angaben über die Maßnahme (Art, Dauer, Träger,

1) BGBl I, S. 582.
2) Die 1. Änderungsanordnung zur beruflichen Fortbildung und Umschulung ist veröffentlicht in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 5/1974, S. 493 ff. Am 27.2.1975 wurde die 2. Änderungsanordnung erlassen; bei den zu erstattenden Lehrgangskosten gilt jedoch noch der obige Satz.

Art des Unterrichts)[1]. Es wird nicht für alle Merkmale nach der Art der Bildungsmaßnahme differenziert. Sofern die berufliche Fortbildung getrennt ausgewiesen wird, werden die Ergebnisse in den nachstehenden Ausführungen wiedergegeben, wobei in den meisten Fällen noch gewisse Umrechnungen notwendig waren. Wenn nicht nach Weiterbildungsformen differenzierte Aussagen vorliegen, wird die Teilnehmerstruktur für alle geförderten Maßnahmen dargestellt. Im übrigen wird darauf verzichtet, auf die Teilnehmer an Umschulungen gesondert einzugehen.

Gemessen an der Erwerbsbeteiligung sind die Männer bei den Fortbildungsveranstaltungen überrepräsentiert. Die Frauen stellen ca. 35 % der Erwerbstätigen, sind jedoch bei den AFG-geförderten Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen nur mit ca. 16 - 18 % vertreten.

Nach der Beziehung der Teilnehmer zum Arbeitsamt ergibt sich für die Jahre 1972 und 1973 folgendes Bild: 1972 waren 4,2 % der männlichen und 14,6 % der weiblichen neu eingetretenen Teilnehmer[2] arbeitslos. Der Anteil der Arbeitslosen war im Jahre 1973 rückläufig und betrug 3,9 % bei den männlichen bzw. 12,3 % bei den weiblichen Teilnehmern[2]. Arbeitssuchend, jedoch nicht arbeitslos, waren 1973 (1972) 14,9 (13,6) % der männlichen und 23,3 (21,9) % der weiblichen Teilnehmer. Diese Zahlen verdeutlichen, daß die Bildungsbereitschaft bei der Mehrheit der Arbeitslosen trotz aller Bemühungen der Arbeitsämter und anderer Stellen sehr gering ist. Dabei wäre es vor allem unter Kostengesichtspunkten sinnvoll, Zeiten der Arbeitslosigkeit für Bildungszwecke zu nutzen. Zudem könnte auf diese Weise das zukünftige Beschäftigungsrisiko verringert werden[3]. Für 1974 wird berichtet, daß

1) Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971, 1972 und 1973 (bzw. Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1970 bzw. Ende 1969), Nürnberg 19..

2) Diese Daten sind für die Jahre 1972 und 1973 nicht nach Bildungsformen getrennt veröffentlicht und gelten also für Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. In den ANBA Nr. 5/1975 werden erstmals in den monatlichen Statistiken die vor Eintritt in die Bildungsmaßnahme arbeitslos gemeldeten Teilnehmer gesondert - zudem nach Maßnahmearten unterschieden - ausgewiesen.

3) Zur Problematik einer antizyklischen Weiterbildungspolitik vgl. IAB, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erwachsenenbildung und Konjunkturpolitik, Zu neueren internationalen Überlegungen, Nr. S 1 vom 25.3.1971.

die Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit, mehr Arbeitslose für Maßnahmen der beruflichen Bildung zu gewinnen, erfolgreicher waren[1]. In diesem Bezugszeitraum waren 12,6 % der männlichen und 26,5 % der weiblichen neu eingetretenen Teilnehmer arbeitslos. Gleichzeitig wurden jedoch die Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG von Erwerbstätigen weniger genutzt.

Von den 1973 (1972) in Fortbildungsmaßnahmen eingetretenen männlichen Teilnehmern waren 55,4 (53,9) % Arbeiter und 44,2 (45,8) % Angestellte und Beamte[2]. Bei den weiblichen Teilnehmern beträgt der Anteil der Arbeiterinnen 15,9 (16,3) %, der Anteil der Angestellten und Beamten 81,0 (79,3) %. Die restlichen Personengruppen (Selbständige, mithelfende Familienangehörige und bisher nicht Erwerbstätige) sind bei den weiblichen Teilnehmern mit 3,1 (4,4) % stärker als bei den männlichen Teilnehmern 0,4 (0,4) % vertreten. Vergleicht man diese Zahlen mit der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung (männliche Erwerbsbevölkerung: Arbeiter ca. 51 %, Angestellte und Beamte ca. 36 %), so zeigt sich, daß bei den männlichen Teilnehmern sowohl Arbeiter als auch Angestellte und Beamte leicht überrepräsentiert sind. Unter den weiblichen Teilnehmern sind die Arbeiterinnen, die ca. 35 % der weiblichen Erwerbspersonen ausmachen, deutlich unterrepräsentiert. Die Angestellten und Beamten stellen nur ca. 47 % der weiblichen Erwerbspersonen, aber rund 80 % der weiblichen Teilnehmer. Diesen Vergleichen sollte jedoch kein zu starkes Gewicht beigemessen werden, da eine der Förderungsvoraussetzungen die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit ist. Inwieweit die Weiterbildungsmotivation von der Stellung im Beruf abhängig ist, kann zuverlässiger durch die unter 3.7.2 und 3.7.3 dargestellten Untersuchungen belegt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts können Beamte grundsätzlich nicht nach dem AFG unterstützt werden, da die Förderung nach diesem Gesetz unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Arbeitslosigkeit gesehen werden muß. Eine der Voraussetzungen für die individuelle Förderung

1) ANBA, Sondernummer, Arbeitsstatistik 1974 - Jahreszahlen, Nürnberg 1975.
2) Es wird nicht getrennt ausgewiesen, wieviel Prozent der Teilnehmer vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme Beamte waren. Der Anteil der Beamten dürfte aus den nachstehenden Gründen jedoch kaum ins Gewicht fallen.

nach dem AFG ist, daß eine die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit begründende Beschäftigung ausgeübt wird oder daß der Teilnehmer bereit ist, eine solche künftig aufzunehmen. Bei den in der Statistik der Bundesanstalt nicht getrennt ausgewiesenen Beamten kann es sich danach nur um Personen handeln, die ihren Beamtenstatus aufgegeben haben oder aufgeben wollen, um ein AFG-beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen[1].

Ausländer können nach dem AFG gefördert werden, wenn sie mindestens ein Jahr eine entsprechende Tätigkeit in der Bundesrepublik ausgeübt haben. Diese Einschränkung gilt nicht für Ausländer aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft und für als asylberechtigt anerkannte Ausländer. Gemessen an ihrer Erwerbsbeteiligung (7,2 % bezogen auf männliche und 5,2 % bezogen auf weibliche Erwerbspersonen) sind die Ausländer bei Veranstaltungen der beruflichen Bildung unterrepräsentiert. 1973 (1972) waren 3,0 (2,7) % aller männlichen und 1,8 (2,2) % aller weiblichen Teilnehmer Ausländer bzw. Ausländerinnen.

Nach dem Familienstand zeigt sich folgende Teilnehmerstruktur: Von den 1972 und 1973 neu eingetretenen männlichen Teilnehmern waren etwa ein Drittel ledig und ca. zwei Drittel verheiratet[2]. Mehr als die Hälfte der männlichen Teilnehmer waren ledig oder kinderlos verheiratet. Die familiäre Bindung wirkt sich offenbar hemmend auf die Bildungsbereitschaft aus; bei den weiblichen Teilnehmern dürften diese Einflüsse noch stärker als bei den männlichen Teilnehmern sein. Je 45 % der Teilnehmerinnen waren ledig bzw. verheiratet; 10 % waren verwitwet oder geschieden. Die Ledigen, die nur 30,1 % der weiblichen Erwerbspersonen ausmachen, sind gegenüber den Verheirateten (58,6 %) der weiblichen Erwerbstätigen) überrepräsentiert.

1) Über die Zweckmäßigkeit eines Arbeitsmarktbeitrages für Beamte wird im Arbeitsförderungsbericht (a.a.O., S. 59) ausgeführt, daß dadurch zwar die Einnahmen der Bundesanstalt für Arbeit gesteigert, andererseits aber auch die Ausgaben erheblich erhöht würden. Nach den vorliegenden Untersuchungen ist zu vermuten, daß die Beamten die Leistungen zur Förderung der beruflichen Bildung überproportional in Anspruch nehmen würden.

2) Für die männlichen Erwerbspersonen zeigt sich nach dem Familienstand die folgende Struktur: 22,6 % ledig, 74,8 % verheiratet und 2,6 % verwitwet/geschieden.

Bezüglich der Schulbildung der Teilnehmer wird auf die Tabelle 199 im Abschnitt 3.5 verwiesen.

Die Mehrzahl der Teilnehmer hatte eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung; bei den männlichen Teilnehmern gilt dies für 85,3 % in 1973 bzw. 85,7 % in 1972, dagegen hatten nur 56,5 % (1973) bzw. 53,9 % (1972) der weiblichen Teilnehmer eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung. Eine "sonstige Berufsausbildung" hatten 4,1 (3,8) % der männlichen Teilnehmer und 5,0 (6,0) % der weiblichen Teilnehmer durchlaufen. Der Anteil der nicht Qualifizierten (keine oder keine abgeschlossene Berufsausbildung) betrug bei den Männern 10,6 (10,5) %. Bei den Frauen lag dieser Anteil wesentlich höher, und zwar betrug er 40,1 % im Jahre 1972 bzw. 38,5 % in 1973.

Bezüglich der altersmäßigen Zusammensetzung der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen zeigt sich folgende Struktur: In den beiden Bezugsjahren 1972 und 1973 waren rund 80 % sowohl der männlichen als auch der weiblichen Teilnehmer unter 35 Jahre alt (entsprechende Anteile für die Erwerbspersonen, männl.: 42,9, weibl. 47,0 %). Wenn man die Altersklassen bis unter 30 Jahre betrachtet, so ergibt sich, daß die weiblichen Teilnehmer stärker auf die jüngeren Jahrgänge konzentriert sind. Diese Unterschiede kompensieren sich jedoch in der Altersklasse der 30- bis unter 35jährigen. Während in den beiden Jahren jeweils 0,6 % der männlichen Geförderten weniger als 20 Jahre alt waren, lagen die Anteile für die weiblichen Teilnehmer bei 4,8 % in 1972 bzw. bei 4,2 % in 1973. 27,7 (25,3) % der männlichen und 42,7 (43,6) % der weiblichen Teilnehmer waren 1973 (1972) jünger als 25 Jahre (entsprechende Anteile für die Erwerbspersonen, männlich: 17,7 %,weiblich: 25,6 %). Durch unterschiedliche Häufigkeiten in der Gruppe der 25- bis unter 30jährigen nähern sich die kumulierten Prozentsätze für die bis unter 30jährigen: 57,6 (54,9) % der männlichen und 63,9 (64,3) % der weiblichen Teilnehmer waren 1973 (1972) jünger als 30 Jahre. Wenn man die letzten drei Größenklassen (45 Jahre und älter) untersucht, so zeigt sich, daß der Anteil dieser älteren Jahrgänge an der Gesamtzahl der Teilnehmer für die weiblichen höher als für die männlichen Teilnehmer lag, jedoch in beiden Fällen rückläufig ist. 2,6 (3,2) % der Männer und 5,8 (6,3) % der Frauen waren

1973 (1972) älter als 44 Jahre; dagegen fallen rund ein Drittel aller Erwerbspersonen in diese Altersgruppe.

Eine Untersuchung der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen nach Berufsgruppen ergibt für die männlichen Teilnehmer folgende Verteilung: Gut die Hälfte aller Teilnehmer ist dem Bereich Fertigungsberufe zuzuordnen; etwa ein Viertel aller Teilnehmer wird in Dienstleistungsberufen beschäftigt, und rund 20 % der männlichen Teilnehmer haben technische Berufe. Dabei ist die Konzentration auf einzelne Berufsordnungen relativ groß. Die folgenden sieben Berufe stellten 1972 knapp die Hälfte aller männlichen Teilnehmer:

- "sonstige Techniker"
- Bürofachkräfte
- Elektroinstallateure, -monteure
- Maschinenschlosser
- Kfz-Instandsetzer
- Werkzeugmacher
- "sonstige Mechaniker".

Auch im Jahre 1973 waren diese Berufe die am stärksten besetzten[1]. Der Konzentrationsgrad nahm 1973 ab: die oben aufgelisteten Berufe stellten nur noch rund 41 % der Teilnehmer. Die weiblichen waren stärker als die männlichen Teilnehmer auf Berufsgruppen bzw. Berufe konzentriert. 82,4 % der Teilnehmerinnen 1972 und 83,6 % der Teilnehmerinnen 1973 kamen aus Dienstleistungsberufen. Die folgenden fünf Berufe stellten 56 % der Teilnehmerinnen in den beiden Bezugsjahren:

- Bürofachkräfte
- Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber
- Buchhalter
- Friseure
- Schneider

Im Jahr 1973 änderte sich die Rangordnung auf den letzten beiden Plätzen.

---

1) In diesem Jahr änderte sich jedoch die Rangfolge: die "sonstigen Techniker" waren die drittstärkste Gruppe hinter den Bürofachkräften sowie Elektroinstallateuren und -monteuren; im übrigen ergaben sich keine Änderungen.

In der Aufschlüsselung der Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen sieht die Bundesanstalt für Arbeit Anhaltspunkte für gewisse Abhängigkeiten der beruflichen Erwachsenenbildung von der konjunkturellen und strukturellen Situation der Branchen. Die männlichen Teilnehmer 1973 (1972) kamen zu 63,3 (65,3) % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, zu 17,0 (15,7) % aus den Bereichen Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte sowie Dienstleistungen und zu 10,8 (10,2) % aus dem Baugewerbe. Rund ein Viertel aller Teilnehmer (1973) war allein in den Branchen Maschinenbau und Elektrotechnik beschäftigt. Der größte Teil der Frauen war vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme im tertiären Sektor (Handel, Dienstleistungen usw.) tätig: 52,7 % in 1973 bzw. 51,4 % in 1972. Die zweitstärkste Gruppe war das Verarbeitende Gewerbe (ohne Baugewerbe) mit 28,9 (29,9) % der Teilnehmer in 1973 (1972). Die Landwirtschaft, Energiewirtschaft, Wasserversorgung und der Bergbau waren sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Teilnehmern nur schwach repräsentiert (2 % der Teilnehmer und weniger).

In den laufenden Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit wird bei den Kosten nicht streng nach der Art der Maßnahme getrennt. Die wichtigste Kostenart, das Unterhaltsgeld, wird für die Fortbildung und Umschulung zusammen ausgewiesen. Im Arbeitsförderungsbericht[1)] werden jedoch die Kostenarten nach Maßnahmearten differenziert dargestellt, so daß für die Jahre 1970 - 1972 die Ist-Zahlen diesem Bericht entnommen werden können. Für die Jahre 1973 und 1974 wird das Ist-Unterhaltsgeld im Verhältnis der Plan-Werte für die beiden Jahre auf die Bereiche Fortbildung und Umschulung aufgeteilt. Das Unterhaltsgeld ist die wichtigste Kostenart innerhalb der Kosten für die individuelle Förderung. Der Anteil des Unterhaltsgeldes ist von ca. 56 % im Jahre 1970 auf ca. 68 % in 1974 gestiegen. Die Tabelle 209 zeigt deutlich, wie stark die Ausgaben der Bundesanstalt für die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung von 1970 - 1974 gestiegen sind. Im Jahre 1974 wurde mit 1,6 Mrd. DM rund 3,5mal soviel ausgegeben wie 1970 (0,5 Mrd. DM). Die Kosten pro Teilnehmer lagen 1974 mit DM 8.844 etwa 2,2mal so hoch wie 1970 (DM 4.001).

1) Arbeitsförderungsbericht, a.a.O., Tab. 70, S. 148.

Neben der individuellen Förderung zahlt die Bundesanstalt Darlehen und Zuschüsse an Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung. Die Mittel für die institutionelle Förderung werden nicht getrennt nach Bildungsformen ausgewiesen, sind jedoch überwiegend der Berufsausbildung zuzurechnen. Im Verhältnis zur individuellen Förderung sind die Ausgaben für die institutionelle Förderung relativ gering (1974: ca. 71 Mill. DM).

Tabelle 207 [1]

Von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung

Entwicklung 1962 - 1969

Jahr	berufliche Fortbildung	Umschulung	berufliche Fortbildung und Umschulung
1962	3.130	7.863	10.993
1963	15.857	4.967	20.824
1964	15.463	3.333	18.797
1965	16.108	2.144	18.252
1966	24.234	2.550	26.784
1967	24.531	8.492	33.023
1968	29.999	15.403	45.402
1969	33.427	22.503	55.930
insgesamt	162.749	67.256	230.005

1) zusammengestellt nach: Brinkmann, C., Dadzio, W., König, P., Kraft, H., Richter, H.J., Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des "Individuellen Förderungsprogrammes" (Aufstiegsförderung) In: BeitrAB 2 (1971), S. 8 sowie Gottwald, K., Brinkmann, C., Determinanten der Weiterbildungsmotivation, In: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung - Materialien, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28, Stuttgart 1973, S. 94

Tabelle 208

Neu eingetretene Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen nach dem AFG (Fortbildung und Umschulung) [1] 1970 - 1974

Bezugsjahr	Fortbildung			Umschulung			Fortbildung und Umschulung		
	männliche Teilnehmer	weibliche Teilnehmer	Teilnehmer insgesamt	männliche Teilnehmer	weibliche Teilnehmer	Teilnehmer insgesamt	männliche Teilnehmer	weibliche Teilnehmer	Teilnehmer insgesamt
1970	97.919	19.245	117.164	14.508	8.912	23.420	112.427	28.157	140.584
1971	188.079	36.800	224.879	20.753	13.346	34.099	208.832	50.146	258.978
1972	177.595	35.188	212.783	19.811	12.090	31.901	197.406	47.278	244.684
1973	152.322	32.877	185.199	18.621	12.809	31.430	170.943	45.686	216.629
1974[2]	144.017	41.856	185.873	21.378	15.182	36.560	165.395	57.038	222.433
insgesamt	759.932	165.966	925.898	95.071	62.339	157.410	855.003	228.305	1.083.308

1) zusammengestellt nach: Arbeitsförderungsbericht, a.a.O., Tab. 11, S. 81, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Teilnehmerstatistik 1972 und 1973, a.a.O., Tab. 5, S. 5 sowie aus den ANBA Nr. 3/1974 bis Nr. 3/1975.

2) errechnet aus den in den ANBA Nr. 3/1974 bis Nr. 3/1975 veröffentlichten Teilnehmerzahlen für die einzelnen Monate. Bei den für 1974 errechneten Teilnehmerzahlen handelt es sich um die Summe der in den jeweiligen Berichtsmonaten gemeldeten Eintritte. Diese Zahlen sind nicht identisch mit der Zahl der Personen, die im Berichtsmonat ihre Bildungsmaßnahmen begonnen haben. Die Abweichungen dürften jedoch im Jahresdurchschnitt vernachlässigbar gering sein.

Tabelle 209

Die Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit für die berufliche Fortbildung[1) 2)]

(individuelle Förderung) - in Mill. DM -

Kostenarten	1970	1971	1972	1973	1974
Unterhaltsgeld	262,5	576,9	855,9	916,3[3)]	1.120,7[3)]
sonstige Kosten (Fahrtkosten, Gebühren, Lernmittel, etc.)	124,6	342,4	298,1	233,5	265,3
anteilige Verwaltungskosten 4)	81,7	137,9	169,6	230,0	257,8
Summe	468,8	1.057,2	1.323,6	1.379,8	1.643,8
Kosten pro Teilnehmer	DM 4.001	DM 4.701	DM 6.220	DM 7.450	DM 8.844

1) Quelle: Arbeitsförderungsbericht, a.a.O., Tab. 70, S. 148, ANBA Nr. 3/1974, S. 289, ANBA Nr. 2/1975, S. 197.

2) ohne Fortbildung Behinderter.

3) Die tatsächlichen Unterhaltsgelder für Umschüler und Fortzubildende wurden entsprechend den im Arbeitsförderungsbericht genannten Sollzahlen auf die Fortbildung und Umschulung aufgeteilt. Die Planwerte für das Unterhaltsgeld wurden 1973 um 19 % und 1974 um 36 % überschritten. Dagegen wurden die geplanten sonstigen Kosten der beruflichen Fortbildung sogar geringfügig unterschritten.

4) Die Tabelle 70 des Arbeitsförderungsberichtes enthält bei den Fortbildungskosten auch die Kosten für die Fortbildung von Behinderten. Die Verwaltungskosten für die Fortbildung wurden für diese Tabelle zu gleichen Prozentsätzen auf die beiden Kostenträgergruppen Behinderte und Nicht-Behinderte umgelegt.

3.7.2 Die IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit führte 1970 eine repräsentative Erhebung über die Berufsverläufe männlicher Erwerbspersonen (0,5 % Stichprobe, ca. 70.000 Interviews) durch[1], wobei auch danach gefragt wurde, ob die Betroffenen in den vergangenen fünf Jahren an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen hatten. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung werden im folgenden wiedergegeben.

Die in Tabelle 210 dargestellte Übersicht zeigt für die einzelnen Merkmale die Merkmalsausprägungen mit den höchsten Teilnehmerquoten[2]. Die durchschnittliche Teilnehmerquote lag bei 18,8 % (die jährliche Teilnehmerquote beträgt jedoch nur 3,8 %), das sind ca. 13.000 Teilnehmer in der Stichprobe bzw. hochgerechnet rd. 2,73 Mill. Personen. Brinkmann, Gottwald und Schuster fassen die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung wie folgt zusammen:

- Die allgemeine Schulbildung und die berufliche Erstausbildung wirken unabhängig voneinander, aber kumulativ auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Volksschüler ohne abgeschlossene Berufsausbildung weisen eine bemerkenswert niedrige Teilnehmerquote auf (vgl. auch Abschnitt 3.5).
- Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wirkt motivationsverstärkend. Dadurch trägt die Weiterbildung zu einer Polarisierung der Bevölkerung hinsichtlich des Bildungsniveaus bei.
- Die Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung hängt in erheblichem Maße von der eigenen beruflichen Stellung und - jedoch in weniger starkem Ausmaß - von der sozialen Herkunft (= beruflichen Stellung des Vaters) ab (vgl. Abschnitt 3.5).
- In den "stark professionalisierten Berufen" der Wissenschaft, des Erziehungs- und Gesundheitswesens, der Justiz, der Verwaltung sowie in den hochqualifizierten technischen Berufen

1) Brinkmann, C., Gottwald, K., Schuster, L., Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), Teil 1, in: MittAB, H.1/1972, S. 1 ff., Teil 2, Fortbildung, Arbeitssituation und Mobilität, in: MittAB, H.2/1972, S. 95 ff.

2) Teilnehmerquote = relativer Anteil der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen, bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Gruppe.

liegen die Teilnehmerquoten erheblich über dem Durchschnitt; niedrige Teilnehmerquoten kommen in den gewerblich-technischen Berufen vor.

- Fast die Hälfte der Teilnehmer hat sich auf Anregung des Arbeitgebers fortgebildet. Dieser Einfluß wirkt jedoch verschieden je nach den persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer, der Art und Dauer des Lehrgangs sowie der Größe und des Wirtschaftszweiges des Betriebes.
- Die Arbeitsbedingungen wirken sich deutlich auf die Weiterbildungsmotivation aus. Die Beschäftigung unmittelbar in der Produktion bzw. an einem Fließband ist mit einer geringeren, ein hoch automatisierter Arbeitsplatz mit einer höheren Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verbunden.
- Der Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen der Mobilität und beruflichen Fortbildung ist sehr komplex. Eine besonders häufige Fluktuation wird nach der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung durch die berufliche Fortbildung offenbar nicht bewirkt.

Die Altersstruktur der Teilnehmer und der Nicht-Teilnehmer läßt deutliche Unterschiede erkennen. Die 25- bis unter 35jährigen sind unter den Teilnehmern am stärksten überrepräsentiert (37,4 % der Teilnehmer). Die Ergebnisse der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung weichen bezüglich der Altersstruktur ziemlich stark von den Ergebnissen der Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit ab. Während rund 80 % der AFG-Geförderten unter 35 Jahre alt sind, ergibt sich nach der IAB-Untersuchung nur ein Anteil von 49,2 % für diese Altersgruppe[1]. Auch für die älteren Teilnehmer weichen die Ergebnisse der IAB-Untersuchung von der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit ab. 22,7 % der Teilnehmer nach der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung sind älter als 44 Jahre, dagegen nur 2,6 % der männlichen Teilnehmer an AFG-Weiterbildungsveranstaltungen.

Nach dem Familienstand der Teilnehmer zeigt sich folgende Struktur: 80,1 % der Teilnehmer sind verheiratet, und 17,8 % der Teilnehmer sind ledig. Für die Nicht-Teilnehmer liegen die entsprechenden Anteile bei 76,0 bzw. 21,0 %. Die Ergebnisse[2]

1) Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß sich die Altersangaben auf den Zeitpunkt der Befragung (1970) beziehen.
2) Der Familienstand wurde für den Zeitpunkt der Befragung (1970) erhoben.

weichen von den Statistiken der Bundesanstalt ab, nach denen rd. 65 % der männlichen und ca. 45 % der weiblichen Teilnehmer verheiratet sind. Eine Analyse der Teilnehmerquoten der Berufsverlaufsuntersuchung nach Alter-Familienstands-Kombinationen ergibt, daß in allen Altersgruppen die Teilnehmerquote bei den Verheirateten über der der Ledigen liegt und der Alterseinfluß im wesentlichen unabhängig vom Familienstand ist.

43,5 % der Teilnehmer haben an Vollzeitlehrgängen teilgenommen. Nach der Dauer der Vollzeitlehrgänge zeigt sich folgende Verteilung:

- bis unter 1 Woche	26,6 % der Teilnehmer
- 1 Woche bis unter 1 Monat	47,6 % der Teilnehmer
- 1 Monat bis unter 3 Monate	14,1 % der Teilnehmer
- 3 Monate und länger	11,7 % der Teilnehmer

Auf die Unterschiede nach der allgemeinen Schulbildung, der Lehrausbildung und der beruflichen Stellung der Teilnehmer wurde im Abschnitt 3.5 bereits eingegangen.

In der einleitenden Zusammenfassung von wichtigen Ergebnissen der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung wurde bereits auf die überdurchschnittlichen Teilnehmerquoten in hochprofessionalisierten und hochqualifizierten Berufen hingewiesen. Die Unterschiede nach Berufen können hier nicht im einzelnen dargestellt werden. Die folgenden Ergebnisse scheinen jedoch erwähnenswert: In expandierenden Berufen sind die Teilnehmerquoten überdurchschnittlich hoch, während die schrumpfenden Berufe unterdurchschnittliche Teilnehmerquoten aufweisen.

Eine differenzierte Betrachtung der Motivation durch den Arbeitgeber liefert interessante Aufschlüsse: 65,9 % der Teilnehmer an Vollzeitlehrgängen, aber nur 24,0 % der Teilnehmer an Teilzeitlehrgängen haben auf Anregung des Arbeitgebers an der Fortbildungsmaßnahme teilgenommen[1)]. Der Anteil der Teilnehmer, die auf Anregung des Arbeitgebers Weiterbildungskurse besucht haben, steigt mit dem Alter. Der Einfluß des Arbeitgebers auf

1) Bei Vollzeitlehrgängen, die länger als sechs Monate dauern, geht die Zahl dieser Fälle jedoch stark zurück (Anstoß durch Arbeitgeber nur noch in 36,4 % der Fälle).

die berufliche Fortbildung wirkt dem Einfluß der allgemeinen Schulbildung und der Berufsausbildung entgegen. Der Anstoß zur Teilnahme kommt bei Volksschülern in 44,8 %, bei Absolventen mit Mittlerer Reife in 38,5 % und bei Abiturienten in 34,8 % der Fälle vom Arbeitgeber. Unabhängig von der allgemeinen Schulbildung ist der Arbeitgebereinfluß dann am stärksten, wenn der Arbeitnehmer keine abgeschlossene Berufsausbildung hat. Es kann also festgestellt werden, daß der Einfluß des Arbeitgebers einer Bildungskumulation entgegenwirkt, jedoch nicht ausreicht, um die bestehenden Ungleichgewichte wesentlich abzuschwächen.

Die Teilnehmerquoten steigen mit zunehmender Betriebsgröße von 16,5 % (1 - 9 Besch.) über 19,9 % (10 - 99 Besch.) bzw. 19,7 % (100 - 999 Besch.) auf 21,8 % (1.000 und mehr Beschäftigte). Eine Aufschlüsselung nach der beruflichen Stellung der Teilnehmer zeigt, daß die besseren Fortbildungschancen in den Großbetrieben nicht für alle Beschäftigten in gleichem Maße gelten, sondern sich hauptsächlich auf die Beschäftigten mit Leitungsfunktionen beziehen. Auch bei der Motivation der Teilnehmer durch den Arbeitgeber ergeben sich Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen. Bei den Teilnehmern aus Großbetrieben ging der Anstoß häufiger vom Arbeitgeber aus als bei Teilnehmern aus Mittel- und Kleinbetrieben.

Die Teilnehmerquoten in der Industrie (16,0 %) und im Handwerk (15,6 %) unterscheiden sich nur geringfügig, während die übrigen Bereiche (Öffentlicher Dienst, Handel) mit 24,0 % die höchste Teilnehmerquote aufweisen. Im Handwerk werden 34,6 % der Teilnehmer durch ihren Arbeitgeber zum Kursbesuch motiviert; in der Industrie liegt der entsprechende Anteil bei 43,5 % und in den übrigen Bereichen bei 44,7 %.

Die ausgeübte Tätigkeit hat nach der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung einen starken Einfluß auf die Weiterbildungsmotivation. Die Teilnehmerquote der 1965 und 1970 nicht in der Herstellung Tätigen liegt bei nur 9,9 % gegenüber 25,7 % bei Personen, die in keinem der beiden Bezugsjahre in der Herstellung tätig waren. Die Teilnehmerquote steigt mit zunehmendem Mechanisierungs- bzw. Automationsgrad.

Arbeiter, die ihren Status verändern, nehmen in überdurchschnittlichem Maße an Fortbildungsmaßnahmen teil:

Status 1965	Status 1970	Teilnehmerquote
Arbeiter	Angestellter	36,2 %
Arbeiter	Beamter	52,7 %
Arbeiter	Selbständiger	21,2 %

Die höchste Teilnehmerquote wird jedoch von Angestellten, die in ein Beamtenverhältnis überwechseln, erreicht (57,7 %).

Es wurden auch Zusammenhänge zwischen der Fluktuation und der beruflichen Fortbildung untersucht. Dazu wurde die Frage gestellt, wie oft der Arbeitgeber seit 1955 gewechselt wurde. Es ist zu unterscheiden zwischen dem Einfluß der Fluktuation auf die berufliche Fortbildung und dem Einfluß der beruflichen Fortbildung auf die Fluktuation. Ein Zusammenhang der erstgenannten Art konnte - unabhängig vom Einfluß der beruflichen Stellung - festgestellt werden. Die Teilnehmerquoten steigen in allen Beschäftigtengruppen bis zu einer Anzahl von drei Arbeitgebern. Während die Teilnehmerquote bei Angestellten in gehobener und leitender Stellung weiter steigt, fällt sie bei den anderen Gruppen nach mehr als drei bzw. vier Arbeitgebern seit 1955 wieder ab. Die Auswertung der Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Befragung ergibt, daß ein Zusammenhang in der oben beschriebenen zweiten Art nicht existiert. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit unterscheidet sich nur unwesentlich bei Teilnehmern und Nichtteilnehmern.

Tabelle 210

Zusammenfassende Übersicht über den Zusammenhang der beruflichen Fortbildung mit weiteren Merkmalen (in %) [1]

Lfd. Nr.	Merkmal	Merkmalsausprägung mit der höchsten Teilnehmerquote	höchste Teilnehmerquote [2]	Tabelle Nr.
1.	Wechsel der beruflichen Stellung	Wechsel von Angestellten mit einfacher Tätigkeit zum Angestellten in gehobener oder leitender Stellung	58,7	Teil 2, Tab. 16
2.	Besuch berufsbildender Schulen	Pädagogische Hochschule mit Abschluß	54,4	Teil 1, Tab. 6
3.	Zusatzausbildung bei Berufswechsel	im Zusammenhang mit Berufswechsel Fachschule bzw. höhere Fachschule besucht	49,9	Teil 1, Tab. 11
4.	Berufsgruppe	73 (Ordnungs- und Sicherheitswahrer)	49,2	Teil 1, Tab. 14
5.	Tätigkeitsschwerpunkt	Lehrer etc. (Gruppe 7)	45,4	Teil 2, Tab. 12
6.	Berufliche Stellung	Beamte im gehobenen oder höheren Dienst	43,6	Teil 1, Tab. 12
7.	Ausbildungskombinationen	Abitur mit Pädagogischer Hochschule, Uni etc.	41,8	Teil 1, Tab. 9
8.	Einweisungszeit im öffentlichen Dienst	Einweisung 2 Jahre und länger	40,3	Teil 1, Tab. 8
9.	Allgemeine Schulbildung	Abitur	39,4	Teil 1, Tab. 4
10.	Berufliche Stellung des Vaters	Vater Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	37,5	Teil 1, Tab. 13
11.	Häufigkeit des Wohnortwechsels	Wohnort viermal und öfter gewechselt	34,2	Teil 2, Tab. 22
12.	Nähere Umstände des Wohnortwechsels	Wohnort im Zusammenhang mit Arbeitsaufnahme gewechselt, Entfernung 50 km und mehr	32,2	Teil 2, Tab. 21
13.	Lehrausbildung	2 und mehr Lehren abgeschlossen	31,0	Teil 1, Tab. 4
14.	Alter	25 bis unter 30 Jahre (zum Zeitpunkt der Befragung)	29,9	Teil 1, Tab. 3
15.	Meisterausbildung	abgeschlossene Meisterausbildung	28,3	Teil 1, Tab. 7
16.	Tätigkeitsbereich	nicht in der Herstellung tätig	25,1	Teil 2, Tab. 9
17.	Arbeitsmarktsituation	„günstige" Arbeitsmarktsituation	24,9	Teil 1, Tab. 18
18.	Wirtschaftsgruppe	weder Industrie noch Handwerk	24,0	Teil 2, Tab. 7
19.	Dauer der Betriebszugehörigkeit	3—5 Jahre (zum Zeitpunkt der Befragung)	21,5	Teil 2, Tab. 20
20.	Betriebsgröße	1000 und mehr Beschäftigte	21,8	Teil 2, Tab. 5
21.	Zahl der Arbeitgeber	3 Arbeitgeber	21,0	Teil 2, Tab. 19
22.	Häufigkeit des Berufswechsels	kein Berufswechsel	19,3	Teil 2, Tab. 14
23.	Familienstand	Verheiratete	19,3	Teil 1, Tab. 3
24.	Mechanisierungsgrad	Vollautomat	19,1	Teil 2, Tab. 10
25.	Fließbandarbeit	Arbeit in der Herstellung, aber nicht am Fließband	11,6	Teil 2, Tab. 10

1) Brinkmann, C. et al, IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung, a.a.O., MittAB, H. 2/1972, S. 125.

2) = relativer Anteil der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen, bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Gruppe.

3.7.3 Die Mikrozensus-Zusatzerhebung

Im April 1970 wurde im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung (1 % Stichprobe aller Haushalte, ca. 220.000 Haushalte) eine Zusatzbefragung über "Ausbildung und berufliche Fortbildung" durchgeführt[1]. Alle erwerbstätigen Haushaltsmitglieder (ohne Auszubildende und Ausländer) der Jahrgänge 1916 - 1950 wurden über den Besuch und Abschluß allgemeinbildender und berufsbildender Schulen oder Hochschulen, über die praktische Berufsausbildung sowie über durchgeführte[2] und geplante berufliche Fortbildung und Umschulung befragt. Hauptaufgabe dieser Zusatzerhebung war, den Zusammenhang der beruflichen Fortbildung und Umschulung mit der früheren Ausbildung festzustellen. Von den 17,5 Mill. auf die Geburtsjahrgänge 1916 - 1950 entfallenden Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und Ausländer) nahmen in dem Zeitraum von 1965 - 1970 hochgerechnet 2,1 Mill. (= 12 %)[3] an Fortbildungs- und/oder Umschulungsmaßnahmen teil. Die Teilnehmerquote bei den Frauen betrug 7,2 %, die der Männer 14,2 %. Ca. 1,7 Mill. Personen (= 9,7 %) besuchten Fortbildungsmaßnahmen, rund 350.000 Personen (2 %) wurden umgeschult. 11,8 % der männlichen Erwerbspersonen nahmen an Fortbildungs- und 2,4 % an Umschulungskursen teil. Von den weiblichen Erwerbstätigen besuchten 5,9 % Fortbildungs- und 1,3 % Umschulungsmaßnahmen. Die 20- bis unter 35-jährigen nahmen mit 15,8 % häufiger an Bildungsmaßnahmen teil als die 35- bis unter 55jährigen, für die die Teilnehmerquote nur 8,2 % betrug. Differenziert man zusätzlich noch nach dem Geschlecht, so ergeben sich für die männlichen (weiblichen) Teilnehmer die folgenden Quoten:

20- bis unter 35jährige	19,1 (10,5) %
35- bis unter 55jährige	10,4 (4,3) %
Durchschnitt	14,2 (7,2) %.

In der Auswertung des Statistischen Bundesamtes wird getrennt nach den Bildungsformen:

1) Statistisches Bundesamt, Sonderbeitrag Ausbildung und berufliche Fortbildung, a.a.O.; o.V., Bevölkerung und berufliche Fortbildung, a.a.O.
2) Die befragten Personen sollten angeben, ob sie seit 1965 Veranstaltungen zur Fortbildung und/oder Umschulung besucht hatten. Es sollten auch dann Angaben gemacht werden, wenn die Bildungsmaßnahmen noch andauerten.
3) Die (jährliche) Teilnehmerquote liegt jedoch bei nur 2,4 %.

- nur Fortbildung
- Fortbildung und Umschulung bzw. nur Umschulung.

Eine nähere Untersuchung der Teilnehmerstruktur nur für die erste Kategorie zeigt, daß 13,2 % der 20- bis unter 35jährigen und 6,8 % der 35- bis unter 55jährigen Erwerbstätigen Fortbildungskurse besuchten (bei einem Durchschnittswert von 9,7 %). Die Teilnehmerquote an reinen Fortbildungsmaßnahmen betrug bei den männlichen Erwerbstätigen 15,9 % für die jüngere Altersgruppe und 8,6 % für die 35- bis unter 55jährigen (bei einem Durchschnittswert von 11,8 %). 8,7 % der weiblichen Erwerbspersonen von 20 bis unter 35 Jahren nahmen an Fortbildungskursen teil, dagegen nur 3,4 % der älteren Jahrgänge (Durchschnittswert 5,9 %).

Eine Gliederung der Teilnehmer an Fort- und/oder Umschulungskursen nach Wirtschaftszweigen zeigt folgende Unterschiede: Die höchsten Teilnehmerquoten wurden im Dienstleistungssektor ("Sonstige Wirtschaftsbereiche") erreicht. Die durchschnittliche Teilnehmerquote betrug hier 15,9 %; bezogen auf die männlichen Teilnehmer lag sie bei 21,1 % und für die weiblichen Teilnehmer bei 10,9 %. An zweiter Stelle stand der Bereich Handel und Verkehr: 11,2 % Teilnehmerquote; männliche Teilnehmer 14,2 %, weibliche Teilnehmer 7,0 %. Im Produzierenden Gewerbe wurden in etwa die gleichen Größenordnungen erreicht: 10,9 % für die Teilnehmer insgesamt bzw. 12,7 (5,6) % für die männlichen (weiblichen) Teilnehmer. Die geringste Bildungsbeteiligung lag im Sektor Land- und Forstwirtschaft vor: hier betrug die durchschnittliche Teilnehmerquote nur 3,4 % (männliche Erwerbspersonen 6,1 %, weibliche Erwerbspersonen 1,3 %). Eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen und Bildungsformen ändert an der oben beschriebenen Rangordnung nichts.

Als Grund für die berufliche Fortbildung wurde in 53,7 % aller Fälle berufliches Fortkommen angegeben, während 36,4 % der betroffenen Personen ihre beruflichen Kenntnisse erweitern wollten. Bei den jüngeren Teilnehmern war der angestrebte berufliche Aufstieg das wichtigste Motiv für die Teilnahme (61,2 %), während die Erweiterungs- und Anpassungsfortbildung nur von 29,3 % der Betroffenen als Grund angegeben wurde. Bei den älteren

Teilnehmern stand die Anpassungsfortbildung im Vordergrund (47,8 %), während ein beruflicher Aufstieg von 41,6 % der Betroffenen genannt wurde. Für die weiblichen Teilnehmer waren die beiden Gründe "Erweiterung der beruflichen Kenntnisse" (42,7 %) und "Aufstieg im Beruf" (40,9 %) in etwa gleichgewichtig. Dagegen dominierte bei den männlichen Teilnehmern der berufliche Aufstieg mit 57,3 % der Nennungen gegenüber nur 34,6 % "Erweiterung der beruflichen Kenntnisse".

Zu den Fortbildungsabsichten der Erwerbspersonen erbrachte die Mikrozensus-Zusatzbefragung folgende Ergebnisse: 8,9 % der Befragten gaben an, in Zukunft an einer Fortbildungs- und/oder Umschulungsveranstaltung teilnehmen zu wollen; davon wollen sich 8,2 % beruflich fortbilden und 0,7 % an Umschulungsmaßnahmen teilnehmen. 11,1 % der männlichen und 4,8 % der weiblichen Befragten wollten in Zukunft an Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Probanden ist die Bildungsbereitschaft vom Alter abhängig; es waren jeweils etwa doppelt so viele 20- bis unter 35jährige als ältere befragte Personen bereit, in Zukunft an einer Weiterbildungs- und/oder Umschulungsveranstaltung teilzunehmen.

Die Bildungsbereitschaft hängt nach der Mikrozensus-Zusatzbefragung auch davon ab, ob die Betroffenen im Bezugszeitraum an Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Während rund 45 % der Teilnehmer auch in Zukunft Bildungsveranstaltungen besuchen wollten, beabsichtigten dies nur 4,5 % der Nichtteilnehmer. Von den männlichen (weiblichen) Teilnehmern wollten 43,7 (36,1) %, von den Nicht-Teilnehmern 5,7 (2,4) % in Zukunft Fortbildungs- und/oder Umschulungsmaßnahmen besuchen. Durch die Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzerhebung kann also die sog. Bildungskumulationsthese untermauert werden.

3.7.4 Sonstige Untersuchungen

Die Bundesanstalt für Arbeit führte 1968 eine Untersuchung über die Auswirkungen des "Individuellen Förderungsprogramms" (Aufstiegsförderung) durch[1]. In dieser Erhebung wurden 8.776 der im Jahre 1964 Geförderten befragt, darunter 8.288 männliche und 488 weibliche Teilnehmer. Es wurde ermittelt, ob und inwieweit der durch die Fortbildung angestrebte Aufstieg der Geförderten tatsächlich eingetreten war, welche Schwierigkeiten sich für die Teilnehmer beim Besuch der Fortbildungsveranstaltung ergaben, wie sich der geförderte Personenkreis nach demografischen Merkmalen zusammensetzt und welche Lehrgänge besucht wurden. Auf die Daten zur Teilnehmerstruktur dieser Untersuchung wird hier nicht näher eingegangen, zumal es sich wegen der relativ strengen Förderungsvoraussetzungen um einen speziellen Personenkreis handelt und der Bezugszeitraum mehr als zehn Jahre zurückliegt. Nach der Art der besuchten Lehrgänge ergibt sich folgendes Bild: Die überwiegende Mehrzahl der Geförderten (insgesamt: 90,8 %, männliche Teilnehmer: 90,6 %, weibliche Teilnehmer: 95,1 %) besuchte Vollzeitlehrgänge. Teilzeitunterricht wurde von 8,3 % der Teilnehmer insgesamt (bzw. 8,5 % der männlichen und 4,5 % der weiblichen Teilnehmer) bevorzugt. Brief-(Fern-)Unterricht wurde von 0,4 % der Befragten in Anspruch genommen. Der Anteil der Nicht-Aufgestiegenen (männlichen Teilnehmer)[2] war bei dieser Unterrichtsart am größten, und zwar lag er bei 21,9 % (Durchschnitt 7,4 %). Mehr als die Hälfte aller Geförderten wollten Handwerksmeister werden, und zwar 60,4 % der männlichen Teilnehmer und 56,5 % der weiblichen Teilnehmer (Durchschnitt 60,1 %). An zweiter Stelle unter den Fortbildungszielen standen bei den männlichen Teilnehmern mit 29,1 % der Techniker und bei den Frauen mit 22,1 % sozialpflegerische Berufe.

In der Zeitspanne von etwa vier Jahren stieg das durchschnittliche Nettoeinkommen der männlichen Geförderten von DM 564

1) Brinkmann, C., Dadzio, W., König, P., Kraft, H., Richter, H.J., a.a.O., Bolte, K.M., Untersuchung über Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des "Individuellen Förderungsprogramms", Eine Befragung bei den im Jahre 1964 Geförderten, In: MittAB, H. 7/1969, S. 509 ff.

2) Die weiblichen Geförderten werden lediglich in einem Exkurs behandelt, wobei die Angaben weniger differenziert als bei den männlichen Teilnehmern sind.

auf DM 943, das der weiblichen Geförderten von DM 415 auf DM 695. Die Steigerungsrate liegt in beiden Fällen bei ca. 67 % und somit weit über den durchschnittlichen Einkommenssteigerungen aller Beschäftigten.

Von den männlichen Teilnehmern antworteten 73,2 %, ihr berufliches Ziel erreicht zu haben: davon gaben 81,4 % an, daß sie viele der im Lehrgang erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten verwerten können, während 18,6 % angaben, nur wenig verwerten zu können. 70,9 % der weiblichen Geförderten gehörten zu der Gruppe der Aufgestiegenen, die angaben, ihr berufliches Ziel erreicht zu haben und viel verwerten zu können. 17,8 % der weiblichen Geförderten waren Aufgestiegene, die nach ihren Angaben ihr berufliches Ziel nicht erreicht hatten und/oder nur wenig verwerten konnten.

78,1 % der männlichen und 78,8 % der weiblichen Teilnehmer waren mit dem besuchten Lehrgang zufrieden oder sehr zufrieden.

Nur 20,1 % der Männer und 24,4 % der Frauen antworteten, beim Besuch der Fortbildungskurse keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Am häufigsten wurden auf das Lehrverfahren bezogene Schwierigkeiten sowie finanzielle Überforderung genannt.

Das IAB führte 1971 eine ähnliche Untersuchung durch, und zwar wurden rund 11.600 Teilnehmer, die ihre Maßnahme (berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung) 1970 abgeschlossen hatten, befragt. Eine umfassende Veröffentlichung dieser sog. IAB-Ergebnis-Untersuchung gibt es bisher nicht. Die Ergebnisse sind zum Teil im Arbeitsförderungsbericht der Bundesregierung publiziert[1)].

71,1 (70,4) % der befragten männlichen (weiblichen) Fortzubildenden gaben an, ihr Bildungsziel erreicht zu haben. Von den männlichen (weiblichen) Fortzubildenden antworteten 95,6 (92,6) %, daß sie die Weiterbildungsmaßnahme planmäßig beendet hatten. 3,8 (6,9) % der Teilnehmer hatten vorzeitig abgebrochen, während die restlichen Befragten zu dieser Frage keine Angaben machten. Zur "beruflichen Zufriedenheit" sagten 62,2 (58,3) %

1) Es wird hier darauf verzichtet, die Daten über die soziale Herkunft der im Rahmen der IAB-Ergebnis-Untersuchung befragten Teilnehmer wiederzugeben, da die Teilnehmerstruktur aufgrund der Statistiken der Bundesanstalt sogar für die Grundgesamtheit bekannt ist.

der männlichen (weiblichen) Fortzubildenden, sie sei gleich geblieben. 29,4 (32,4) % gaben an, daß sie zufriedener seien, und für 8,2 (8,9) % der männlichen (weiblichen) Teilnehmer ist der Zufriedenheitsgrad nach der Fortbildungsmaßnahme gefallen.

Mit Hilfe der IAB-Ergebnis-Untersuchung sollte auch die Frage beantwortet werden, inwieweit die finanzielle Förderung durch das AFG die Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen beeinflußt hat. 41,4 % der befragten männlichen und 32,7 % der weiblichen Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen waren über die Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG informiert. 84,4 % der Männer und 80,4 % der Frauen hätten auch ohne eine Förderung teilgenommen. Von den "informierten" männlichen (weiblichen) Teilnehmern an Fortbildungskursen hätten ohne die Förderungsmöglichkeiten 76,6 (72,8) % teilgenommen, 18,6 (21,1) % nicht teilgenommen; 4,8 (6,1) % antworteten mit "weiß nicht". Von den "nicht informierten" männlichen (weiblichen) Teilnehmern gaben 90,5 (85,5) % an, daß sie auch ohne eine Förderung teilgenommen hätten, 1,9 (3,6) % fallen unter die Kategorie "weiß nicht". 7,6 (10,9) % der "nicht informierten" Teilnehmer antworteten, sie hätten ohne Förderungsmöglichkeiten nicht teilgenommen. Hier kann man von "venire contra factum proprium" sprechen. Für die Umschulung weichen die Befragungsergebnisse - wahrscheinlich wegen der durch die in der Regel längere Kursdauer bedingten größeren zeitlichen und finanziellen Belastungen - stark von denen der Fortbildung ab. Zwar liegt der Informationsgrad - 48,4 % der männlichen und 31,5 % der weiblichen Teilnehmer wußten von den Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG - in etwa bei den Werten für die Fortbildung, jedoch ist die Teilnahmebereitschaft bei der Umschulung in stärkerem Maße von der Finanzierung abhängig als bei der Fortbildung. Zudem fällt auf, daß die Frauen ohne finanziellen Anreiz eher als die Männer teilgenommen hätten: 37,4 % der Männer und 57,3 % der Frauen hätten nach ihren Angaben auch ohne die Möglichkeiten des AFG die Umschulungsmaßnahmen besucht. Von den "informierten" männlichen (weiblichen) Umschülern hätten, ohne finanziellen Anreiz, 60,3 (47,6) % nicht teilgenommen, 33,3 (46,7) % teilgenommen. 6,4 (5,7) % der Befragten in dieser Gruppe antworteten mit "weiß nicht". Von den "nicht informierten" männlichen (weiblichen) Umschülern hätten ohne Förderungsmöglichkeiten 44,8 (64,0) % teilgenommen; 7,4 (5,4) % fallen unter die Gruppe "weiß nicht", und 47,8 (30,6) %

der Nicht-Informierten antworteten paradoxerweise, sie hätten ohne (die ihnen nicht bekannten) Förderungsmöglichkeiten nicht teilgenommen.

Die Tabelle 212 zeigt die Informationsquellen über die AFG-Förderungsmöglichkeiten. Von den Fortzubildenden wurde die Informationsquelle "Freunde, Bekannte, Verwandte, Kollegen" relativ am häufigsten genannt, und zwar von 36,6 % der männlichen und 29,1 % der weiblichen Teilnehmer. Als zweitwichtigste Informationsquelle erwiesen sich für die männlichen Teilnehmer Tageszeitungen und Zeitschriften (12,9 %), dann folgte das Arbeitsamt mit 12,0 %. Von den befragten Teilnehmerinnen gaben 19,7 % an, durch das Arbeitsamt und 19,0 % durch Tageszeitungen und Zeitschriften informiert worden zu sein. Für die Teilnehmer an Umschulungsmaßnahmen war das Arbeitsamt der wichtigste Informant (38,7 % der männlichen und 36,7 % der weiblichen Teilnehmer). Daneben wurden 12,8 % der männlichen und 26,5 % der weiblichen Umschüler durch Tageszeitungen und Zeitschriften von den AFG-Förderungsmöglichkeiten unterrichtet; 18,5 % der männlichen und 19,2 % der weiblichen Teilnehmer erhielten ihre Informationen durch Freunde, Bekannte, Verwandte und Kollegen.

Neuere Untersuchungen über den "Erfolg" der AFG-geförderten Teilnehmer liegen nicht vor. Durch die starke Expansion der Förderung dürfte der Anteil der Teilnehmer, für die die Maßnahme im Sinne von beruflichem Aufstieg und/oder Einkommenssteigerungen erfolgreich war, zurückgehen, weil es in zunehmendem Maße schwieriger werden dürfte, den erworbenen zusätzlichen Qualifikationen entsprechende Arbeitsplätze bereitzustellen. Je mehr sich jedoch die Erkenntnis durchsetzt, daß Bildungsanstrengungen weniger wegen der damit verbundenen Berechtigungen unternommen werden, desto leichter wird es sein, das Bildungs- und das Beschäftigungssystem in Einklang zu bringen[1)].

1) vgl. auch Edding, F., Entschulung, Berufsvorbereitung und lebenslange Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 3/1973, S. 170 ff.

Tabelle 211

Einfluß der Information über die Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG[1] auf die Teilnahmebereitschaft
- in % -

	Fortbildung		Umschulung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Ja, informiert	41,4	32,7	48,4	31,5
davon:				
Hätte teilgenommen	31,7	23,8	16,1	14,7
Hätte nicht teilgenommen	7,7	6,9	29,2	15,0
Weiß nicht, ob teilgenommen	2,0	2,0	3,1	1,8
Nein, nicht informiert	58,2	66,2	47,5	66,6
davon:				
Hätte teilgenommen	52,7	56,6	21,3	42,6
Hätte nicht teilgenommen	4,4	7,2	22,7	20,4
Weiß nicht, ob teilgenommen	1,1	2,4	3,5	3,6
Hätte teilgenommen insgesamt	84,4	80,4	37,4	57,3
Ohne Angabe	0,4	1,1	4,1	1,9

1) Arbeitsförderungsbericht, a.a.O., Tab. 49, S. 127 (IAB-Ergebnis-Untersuchung).

Tabelle 212

Informationsquelle für die Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen über die Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG[1] - in % -

Informationsquelle	Fortbildung		Umschulung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsamt	12,0	19,7	38,7	36,7
Tageszeitung, Zeitschrift	12,9	19,0	12,8	26,5
Radio, Fernsehen, Kino	1,5	2,4	2,9	5,7
Freunde, Bekannte,Verwandte,Kollegen	36,6	29,1	18,5	19,2
Betriebsrat, Gewerkschaften	3,5	1,0	3,3	0,7
Vorgesetzte, Arbeitgeber	11,4	7,8	9,8	1,9
Prospekte bzw. Vertreter	11,6	12,1	3,3	3,0
Sonstige und nicht bekannt	10,5	8,9	10,7	6,3
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Arbeitsförderungsbericht, a.a.O., Tab. 48, S. 126 (IAB-Ergebnis-Untersuchung).

4 Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

4.1 Vorbemerkungen

In diesem Kapitel wird die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung untersucht, wobei vor allem die Ausführungen der Sachverständigenkommission ausgewertet werden. Die von der Kommission angestellten Überlegungen beziehen sich in erster Linie auf die Berufsausbildung, sind jedoch im Prinzip überwiegend auf die berufliche Weiterbildung übertragbar. Verschiedentlich wird im Bericht auch auf die Weiterbildung besonders eingegangen. In diesem Kapitel wird auch geprüft, ob und inwieweit sich aus den empirischen Ergebnissen Konsequenzen für das Finanzierungssystem ergeben. Es würde weit über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, ein geschlossenes und bis ins Detail entwickelte Weiterbildungsfinanzierungskonzept darzustellen. Ein solches System kann daher nur grob skizziert werden.

Der Auftrag der Kommission beschränkte sich auf die berufliche Bildung. Die Überlegungen zur Neuordnung des Finanzierungssystems der beruflichen Weiterbildung können jedoch nicht losgelöst von den Bereichen der politischen und allgemeinen Weiterbildung angestellt werden. Nach Möglichkeit sollte ein einheitliches Finanzierungsystem für den gesamten Weiterbildungsbereich angestrebt werden, damit nicht über die Finanzierung die Trennung in berufliche und nicht-berufliche Bildung weiter zementiert wird.

Es wird nicht eingegangen auf ausländische Finanzierungsmodelle[1]. Fragen der Organisations- und Entscheidungsstrukturen werden ebenfalls ausgeklammert[2]. Auch die Überwälzungsproblematik wird nicht behandelt.

Die von der Kommission als Begründung für das vorgeschlagene neue Finanzierungssystem angeführten Mängel des bestehenden Systems dürften auch für die Weiterbildung zutreffen, wobei jedoch der empirische Nachweis weitgehend fehlt. Die in dieser

1) vgl. hierzu Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 258 ff., vgl. auch Abschnitt 7.8 dieser Arbeit.
2) vgl. hierzu Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 291 ff.

Arbeit dargestellten Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im IHK- und HWK-Bereich lassen z.T. starke Unterschiede nach Erhebungsbereichen, regionalen Variablen, nach der Betriebsgröße, der Branchenzugehörigkeit und der Berufsgruppe erkennen. Von einem gleichmäßigen betrieblichen Angebot an Weiterbildung kann also nicht die Rede sein. Die Chance für den einzelnen Beschäftigten, an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung teilnehmen zu können, hängt also stark davon ab, in welchem Betrieb er beschäftigt ist[1]. Über diese quantitativ unterschiedliche Versorgung mit Weiterbildung hinaus ließen sich u.U. starke Streuungen der Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen feststellen. Die Kommission hat jedoch - anders als bei der Berufsausbildung - keine Untersuchungen zur Qualität der Weiterbildungskurse und -veranstaltungen angestellt. Fehlstrukturierungen im Sinne von Bildungsmaßnahmen über oder unter Bedarf, wie sie sich in der Berufsausbildung aufgrund von unterschiedlichen Nettoausbildungskosten bzw. -erträgen ergeben können, sind bei der beruflichen Weiterbildung weniger zu befürchten. Weiterbildungsmaßnahmen können in der Regel nicht im Vollzug der Arbeit stattfinden; es ergeben sich daher keine oder nur vernachlässigbare Erträge durch produktive Leistungen während der Weiterbildungszeiten. Wenn man von den weiteren schwer meßbaren Erträgen der beruflichen Weiterbildung (bessere Arbeitsleistungen, weniger Unfälle, Zunahme von Arbeitnehmer-Erfindungen oder Rationalisierungsvorschlägen), die jedoch durch höhere Gehälter z.T. internalisiert werden können, einmal absieht, kann somit festgestellt werden, daß Netto-Erträge in der beruflichen Weiterbildung nicht oder nur in Ausnahmefällen vorkommen. Auch für die berufliche Weiterbildung könnte man die Hypothese aufstellen, daß der Umfang und die Qualität der Maßnahmen von der Konjunktur abhängig ist. Die Daten der Kommission beziehen sich jedoch nur auf ein Jahr. Es fehlt - anders als bei der Berufsausbildung - auch an sekundärstatistischem Material, anhand dessen man diese Hypothese testen könnte. Die von der Kommission weiter dargestellten Mängel[2] des bestehenden Ausbildungssystems:

---

1) Darüber hinaus ist es nicht gleichgültig, welche Vorbildung er hat oder welche Position in der betrieblichen Hierarchie er einnimmt. Die Kommission hat diese Zusammenhänge jedoch nur ansatzweise untersucht.

2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 253 f.

- Spezialisierungstendenz
- Chancenungleichheit der Individuen

können in gleichem Maße in der Weiterbildung auftreten.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß auch das System der beruflichen Weiterbildung wahrscheinlich eine Reihe von Mängeln aufweist, die jedoch bisher nicht oder nicht ausreichend empirisch untersucht worden sind. Unzulänglichkeiten des derzeitigen Finanzierungssystems dürften bei der beruflichen Weiterbildung nicht so stark wie bei der Erstausbildung in Erscheinung treten, da das Weiterbildungssystem wesentlich anpassungsfähiger als das Ausbildungssystem und die einzelne Weiterbildungsmaßnahme normalerweise nicht so teuer wie ein Ausbildungsgang ist. Die Frage nach einer Neuordnung der Finanzierung stellt sich also im Bereich der Weiterbildung nicht so sehr wie für die Ausbildung. Im übrigen gibt es für die berufliche Weiterbildung bereits die Finanzierungsmöglichkeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Für die Überlegungen im Abschnitt 4.4 und 4.5 wird davon ausgegangen, daß eine Neuregelung der Finanzierung im Weiterbildungsbereich notwendig ist.

Bei einem Teil der Weiterbildungsmaßnahmen kann damit gerechnet werden, daß ein Betriebsinteresse vorliegt, das stark genug ist, um den gesamtwirtschaftlichen Bedarf zu decken. Das gilt vor allem für Weiterbildung, die im Vollzug der Arbeit stattfindet oder an der direkten Anwendung des Gelernten orientiert ist (Einarbeitung, Anpassung an neue Produktionstechniken und -programme). Nach Ansicht der Kommission sollen die Betriebe diese Ad-hoc-Weiterbildung selbst finanzieren[1]. In einem umfassenden System der Weiterbildungsfinanzierung dürfte es jedoch schwierig sein, solche Maßnahmen klar abzugrenzen und auszuklammern.

Nach Albach[2] müssen Reformvorschläge für das Finanzierungssystem der beruflichen Bildung zwei Tests bestehen. Es muß

1) Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Zwischenbericht der Kommission, Bonn 1973, S 55 ff. (DIN A 5 - Version).
2) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, in: Strukturwandel und makroökonomische Steuerung, Festschrift für Fritz Voigt zur Vollendung des 65. Lebensjahres, hrsg. von Klatt, S. und Willms, M., Berlin 1975, S. 247.

gezeigt werden, daß sie in der Lage sind,

- nachgewiesene Mängel des bestehenden Finanzierungssystems zu beseitigen und
- das Entstehen neuer Mängel in der Zukunft besser zu verhindern als das bestehende Finanzierungssystem.

Ferner darf das System keine institutionellen Schranken aufbauen, die eine Anpassung an die zukünftigen gesellschaftlichen Erfordernisse verhindern[1)].

1) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 251.

4.2 Finanzierungsalternativen

Das gegenwärtige Weiterbildungsfinanzierungssystem kann beschrieben werden als ein Mischsystem der verschiedensten Finanzierungsformen:

- einzelbetriebliche Finanzierung durch die Arbeitgeber bzw. beschäftigenden Institutionen
- staatliche Finanzierung:
  - steuerliche Abzugsfähigkeit der betrieblichen Bildungskosten
  - Zuschüsse der öffentlichen Hand an Bildungsinstitutionen
  - Unterhalt eigener Bildungseinrichtungen bzw. Durchführung eigener Bildungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand
  - Finanzierung der Haushaltsdefizite der Bundesanstalt für Arbeit
- Kollektivfinanzierung durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge (AFG)
- Finanzierung durch die verschiedenen Trägerorganisationen (Arbeitgeber-, Arbeitnehmerorganisationen, Kirchen etc.)

und nicht zuletzt

- Finanzierung durch die Individuen (Weiterzubildenden)

Im Rahmen der Reformüberlegungen sind die folgenden Formen

- Finanzierung durch die Individuen
- Finanzierung aus öffentlichen Haushalten
- Kollektivfinanzierung durch die Arbeitnehmer
- Kollektivfinanzierung durch die Arbeitgeber

zu untersuchen. Daneben kommen eventuell Mischformen in Frage.

Eine Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch die Weiterzubildenden ließe sich mit dem durch die Weiterbildung verursachten Nutzen (höheres Einkommen, Sozialprestige etc.) begründen. Außerdem könnte man die Weiterzubildenden in dem Maße zur Finanzierung heranziehen, in dem sich die Bildungsinhalte nicht auf betrieblich oder beruflich verwertbares Wissen beziehen. Für einen großen Teil der nicht unmittelbar berufsbezogenen Weiterbildung muß jedoch angenommen werden, daß der Nutzen nicht allein den Individuen zuwächst. Lediglich für Hobby-Kurse wird man in der Regel davon ausgehen können, daß diese nur dem Weiterzubildenden nützen. Im Abschnitt 3.7.4 wurde dargestellt, daß sich durch Weiterbildungsmaßnahmen Einkommenssteigerungen erzielen lassen. Je mehr jedoch

Weiterbildung von einem größeren Personenkreis in Anspruch genommen wird, desto weniger dürfte sich Bildung in höherem Einkommen auszahlen, da das Beschäftigungssystem nicht beliebig viele höhere bzw. besser bezahlte Positionen anbieten kann.

Gegen eine Finanzierung durch die Aus- bzw. Weiterzubildenden spricht[1], daß

- den Individuen die Bildungserträge nicht allein zuwachsen
- Einkommensdifferenzen nicht ausschließlich mit der Höhe der vorangegangenen Bildungsinvestitionen zu begründen sind
- in der Regel die Vorfinanzierungsmöglichkeiten fehlen oder unzureichend sind. Auch Bildungssparkassen, -versicherungen und -darlehen2) dürften kaum motivationssteigernd wirken.

Für den Bereich der Ausbildung hat die Kommission gegen die individuelle Finanzierung votiert, zumal hier ein schwerwiegendes Argument hinzukommt (Diskriminierung gegenüber Vollzeitschülern im Sekundarbereich II). Zur beruflichen Weiterbildung führt die Kommission aus, daß diese Art von Bildung einen erheblichen, oft ganz unmittelbaren und sicher prognostizierbaren Nutzen für die Weitergebildeten hat; gleichzeitig wird auf die z.T. besseren Vorfinanzierungsmöglichkeiten hingewiesen[3]. Wegen der hohen Freistellungskosten werden jedoch deutliche Grenzen gesehen. Außerdem besteht die Gefahr einer Polarisierung der Erwerbstätigen, da mit zunehmendem Einkommen auch die Vorfinanzierungsmöglichkeiten steigen. Die Kommission hält daher eine ausschließliche individuelle Finanzierung der beruflichen Weiterbildung für nicht zweckmäßig.

Die Sachverständigenkommission hat sich gegen eine Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung durch den Staat ausgesprochen[4]. Oberhauser lehnt die staatliche Finanzierung vor allem unter Hinweis auf das Subsidiaritätsprinzip ab[5]. Eine volle oder überwiegend staatliche Finanzierung scheint besonders im Weiterbildungsbereich problematisch, da die Pluralität der Träger von Weiterbildungsmaßnahmen durch den staatlichen

1) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 255.
2) vgl. auch Oberhauser, A., Finanzierungsalternativen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 15, Stuttgart 1970.
3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 255.
4) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 255 f.
5) Oberhauser, A., a.a.O.

Einfluß zu sehr eingeschränkt werden könnte[1]. Die Anpassungsfähigkeit des Weiterbildungssystems an wirtschaftliche und soziale Erfordernisse würde wahrscheinlich erschwert. Staatliche Finanzierung bedeutet auch, daß die Organisation oder die Inhalte der Weiterbildung direkt oder indirekt entscheidend durch den Staat gesteuert werden[2]. Wenn eine überwiegende Finanzierung der Weiterbildung durch die Staatshaushalte nicht befürwortet werden kann, heißt das jedoch nicht, daß der Staat keine Aufgaben und damit Kosten der Weiterbildung übernehmen soll. Die staatliche Beteiligung kann z.B. in der Weise erfolgen, daß der Staat öffentliche Gebäude, vor allem Schulen und Hochschulen, den Weiterbildungsträgern kostenlos zur zeitweiligen Nutzung überläßt bzw. seine Gebäude von vornherein als Mehrzweckgebäude plant und für Weiterbildungsveranstaltungen - wenn notwendig - zusätzliche Räume vorsieht. Wenn man von der Grundversorgung durch öffentliche Weiterbildungseinrichtungen (Volkshochschulen) einmal absieht, könnte der Staat dort verstärkt als Weiterbildungsträger auftreten, wo die privaten Träger nicht in ausreichendem Maße Weiterbildungsplätze anbieten (z.B. in strukturschwachen Gebieten).

Gegen eine Kollektivfinanzierung der Bildungskosten durch Arbeitnehmerumlagen spricht, daß es sich hier nicht um den Ausgleich von Risiken höherer Gewalt, sondern um allgemeine Lebensrisiken handelt. Es müssen daher gegen eine Anwendung des Versicherungsprinzips erhebliche Einwände erhoben werden[3]. Bei der beruflichen Weiterbildung ist eine Kollektivfinanzierung durch die Arbeitnehmer - beim gegenwärtigen Weiterbildungsumfang - besonders problematisch, weil derzeit nur ein

1) Zur öffentlichen Finanzierung der Weiterbildung vgl. auch Jochimsen, R., Weiterbildung im Gesamtbildungssystem, in: Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, Nr. 72/1974, S. 724. "Öffentliche Verantwortung besagt außerdem öffentliche Finanzierung von Weiterbildung. Ausgewogene regionale Versorgung mit Angeboten der Erwachsenenbildung setzt eine ausreichende Finanzierung durch Beteiligung des Staates an den Gesamtkosten voraus."

2) vgl. auch Boehm, U., Dybowski, G., Rudolph, H., (Projektleitung F. Edding), Struktur und Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 11, Göttingen 1974.

3) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 256 f., Oberhauser, A., a.a.O.

verhältnismäßig geringer Teil der Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nimmt und die Mehrheit der Beschäftigten die ohnehin priviligierte Minderheit finanzieren würde[1].

Die Kommission schlägt vor, zur Finanzierung der Berufsausbildung einen Fonds einzurichten und die Mittel über eine Arbeitgeberumlage aufzubringen[2]. Die berufliche Weiterbildung soll zunächst nur in Ausnahmefällen in das Vergabeverfahren des Fonds einbezogen werden[3].

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 257, Oberhauser, A., a.a.O.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 258.
3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 266.

4.3 Grundsätzliche Überlegungen zum Fondssystem

Durch ein Fondssystem können die Nachteile des einzelbetrieblichen Finanzierungssystems weitgehend vermieden werden. Da alle Arbeitgeber zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung beitragen, kann die Weiterbildung unabhängig etwa von der konjunkturellen Situation oder der Fluktuation der Beschäftigten stattfinden. Ähnlich wie bei der Berufsausbildung sollte eine Vergabe von Fondsmitteln auch bei der Weiterbildung nur dann erfolgen, wenn bestimmte Mindeststandards bezüglich der Qualität der Bildungsmaßnahmen erfüllt werden. Hierauf wird noch im Abschnitt 4.5 eingegangen.

Die Reform des Finanzierungssystems wird nicht ausreichen, um alle bildungspolitischen Ziele für das Weiterbildungssystem zu erreichen, d.h., daß weitere Maßnahmen hinzukommen müssen. Die im Abschnitt 6.4.2 des Abschlußberichtes genannten allgemeinen Ziele für die berufliche Bildung[1] sind nicht spezifisch für die Berufsausbildung, sondern auch auf die Weiterbildung übertragbar. Zielkonflikte sind jedoch nicht auszuschließen, z.B. kann das Ziel der Abstimmung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem von einem - durch die Realisierung anderer Ziele (z.B. Ausgleich unterschiedlicher Startchancen) bedingten - stark expandierenden Weiterbildungssystem gefährdet werden. Zu den für alle Bildungsformen geltenden Grundsätzen kommen spezielle Grundsätze für die Weiterbildung hinzu. So sollte z.B. das Weiterbildungsfinanzierungssystem die traditionelle Trennung in berufliche und allgemeine bzw. politische Bildung nicht verfestigen.

Wenn man sich für ein Fondssystem zur Finanzierung der beruflichen Bildung entscheidet, ist der Geltungsbereich eines solchen Systems zu prüfen. Dabei ist vor allem zu unterscheiden in den Geltungsbereich nach

- Sektoren
- Bildungsformen
- Betriebsgrößen.

In engem Zusammenhang mit der Frage nach dem Geltungsbereich steht auch die Frage nach der Gliederung des Fondssystems

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 264.

(Einheits- oder Branchenfonds, Regionalfonds, Ausbildungsfonds und Weiterbildungsfonds etc.). Gegliederte Fonds müssen vor allem wegen erheblicher organisatorischer Schwierigkeiten abgelehnt werden[1]. Die Sachverständigenkommission hält zwei getrennte Fonds für Ausbildung und Weiterbildung, abgesehen von diesen organisatorischen Problemen, insbesondere wegen der zunehmenden Substitutions- und Umschichtungsprozesse zwischen den beiden Bereichen für nicht zweckmäßig[2].

Die Kommission vertritt die Auffassung, daß grundsätzlich alle Institutionen, die Arbeitskräfte beschäftigen, in das Berufsbildungsfinanzierungssystem integriert werden sollen. Soweit nicht zwingende verfassungsrechtliche Grenzen bestehen, soll auch die berufliche Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes einbezogen werden[3]. Für die berufliche Weiterbildung müßte dieses Urteil eventuell modifiziert werden. Die bisherigen Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung (vgl. auch Abschnitt 3.7) haben gezeigt, daß die Teilnehmerquote

1) anders: Oberhauser, A., a.a.O., der einen Branchenfonds vorschlägt, vgl. auch Oberhauser, A., unter Mitwirkung von Lüdecke, R., Fondsfinanzierte Berufsausbildung und volkswirtschaftliche Strukturwandlungen, Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bd. 3, Bielefeld 1974.

2) anders: Kunze, J., Weiterbildungskonzeptionen und Finanzierungsinstrumente - eine Modellstudie, in: Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 46, Umrisse und Perspektiven der Weiterbildung, Stuttgart 1975, S. 152 und S. 178, der die Auffassung vertritt, daß ein getrenntes Weiterbildungsfinanzierungssystem notwendig ist. Begründet wird dies durch eine unterschiedliche Einschätzung der inhaltlichen Problemstellungen und der daraus folgenden Steuerungserfordernisse in den Bereichen Aus- und Weiterbildung. Durch die Bildung von gemeinsamen Institutionen und Instrumenten könnten die besonderen Erfordernisse des Weiterbildungsbereichs nicht ausreichend berücksichtigt werden. Insbesondere wird befürchtet, daß die im Ausbildungsbereich vorliegende Trennung in allgemeine und berufliche Bildung auf den Weiterbildungssektor durchschlägt. Eine Zusammenfassung von außerschulischer Ausbildung und Weiterbildung führe tendenziell zu einer Randposition des Weiterbildungsbereichs. Dagegen wird von Boehm/Dybowski/Rudolph ein umfassendes Finanzierungssystem vorgeschlagen, das sich auf die Aus- und Weiterbildung bezieht. Integriert werden sollen auch die Berufsbildungsaufgaben der Bundesanstalt für Arbeit und der Berufsbildungsausschüsse. Die Förderung soll auch auf die nicht-berufliche Weiterbildung ausgedehnt werden.

3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 264.

bei den öffentlichen Bediensteten weit über dem Durchschnitt liegt. Bei einer Einbeziehung des Öffentlichen Dienstes in das Weiterbildungsfinanzierungssystem ist zu erwarten, daß der öffentliche Bereich zu Lasten der anderen Beschäftigungsbereiche Fondsmittel überproportional in Anspruch nimmt und netto erhebliche Beträge in den öffentlichen Sektor abfließen. Dadurch wird das Ziel, daß individuelle und schichtspezifische Unterschiede der Startchancen ausgeglichen, keinesfalls aber noch verstärkt werden, ernsthaft gefährdet[1]. Ein auf alle Beschäftigten (ohne Rücksicht etwa auf die Zugehörigkeit zu einer Region, Branche oder Betriebsgröße) bezogenes Finanzierungssystem der Weiterbildung setzt auch voraus, daß die z.Zt. sehr unterschiedlichen Freistellungsansprüche für Bildungszwecke aufgrund von Gesetzen oder Tarifverträgen durch bundeseinheitliche Regelungen abgelöst werden, so daß also nicht von vornherein bestimmte Regionen oder Branchen von anderen Regionen oder Branchen subventioniert werden.

Die Frage, ob es notwendig ist, für die Weiterbildung ein neues Finanzierungssystem anzustreben, wurde bereits im Abschnitt 4.1 angesprochen[2]. Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die berufliche Weiterbildung zunächst nur in Ausnahmefällen in das Vergabeverfahren des Fonds einzubeziehen. Solche fest umgrenzten Maßnahmen müßten in engem inhaltlichem oder organisatorischem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen[3]. Mittel- und langfristig sollte das Weiterbildungsfinanzierungssystem ausgeweitet werden, wobei auch der Bereich der nicht berufsorientierten Weiterbildung einbezogen werden sollte.

---

1) In dem von U. Boehm, G. Dybowski und H. Rudolph (a.a.O., S. 151) für den Bereich der außerschulischen Ausbildung und der Weiterbildung vorgeschlagenen Finanzierungssystem wird die staatliche und kommunale Verwaltung nicht in den Kreis der Abgabepflichtigen einbezogen, da hier in Form der Finanzierung aus den öffentlichen Haushalten bereits ein kollektives Finanzierungssystem vorhanden sei, das eine Umverteilung von Finanzmitteln erlaube. Eine Einbeziehung dieses Bereichs in die Fondsorganisation bedeute eine Kumulierung von Umverteilungsprozessen. Im übrigen wird auf das weit fortgeschrittene Weiterbildungssystem in der öffentlichen Verwaltung sowie auf die Weiterbildungspflicht der öffentlichen Bediensteten hingewiesen.

2) Zum Pro und Contra einer Fondsfinanzierung der beruflichen Weiterbildung vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 266 f.

3) Man könnte dabei z.B. auch an durch bundeseinheitliche Weiterbildungsordnungen geregelte Weiterbildungsgänge denken.

Die Kommission schlägt vor, grundsätzlich alle Betriebe in das Finanzierungssystem einzuschließen, also auch Kleinbetriebe[1]. Für die berufliche Weiterbildung ist jedoch vor allem vor dem Hintergrund der Kostenauswertungen für die Betriebe im IHK- und HWK-Bereich die Problematik der Kleinbetriebe noch einmal gesondert zu untersuchen. Die im Abschnitt 2.1 dargestellten Ergebnisse zeigen, daß die Kosten im Handwerk überdurchschnittlich hoch sind. Hier ist der Anteil der Kleinbetriebe besonders groß. Nach diesen Ergebnissen ist davon auszugehen, daß die Kleinbetriebe Netto-Zahlungen aus dem Fonds erhalten. Vor allem unter der Zielsetzung der Schaffung von Chancengleichheit für alle Beschäftigten sollten Kleinbetriebe verbindlich in das Fondssystem einbezogen werden. Daß diese Betriebe von den größeren Betrieben subventioniert werden, muß in Kauf genommen werden[2]. Im übrigen kommen durch die Mobilität der Beschäftigten zwischen den Sektoren und den Betriebsgrößen die Weiterbildungsaktivitäten in den Kleinbetrieben nicht nur dieser Gruppe zugute[3]. Bei der Vergabe könnte man, um Unwirtschaftlichkeiten zu verhindern, eventuell vorsehen, daß Mittel zur Finanzierung von internen Weiterbildungsmaßnahmen nur an Betriebe ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl vergeben werden, d.h., daß Kleinbetriebe gezwungen würden, kostengünstigere externe Bildungsveranstaltungen in Anspruch zu nehmen.

---

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 265 f.

2) Dagegen vertreten Boehm/Dybowski/Rudolph (a.a.O., S. 152) die Auffassung, daß das Ausklammern von Kleinbetrieben eine versteckte Subventionierung bedeutet: "Demnach sind von der gewinnabhängigen Abgabe auch Kleinbetriebe nicht auszunehmen, da dies einer versteckten Subventionierung gleichkäme. Letzteres entspräche zwar bestimmten politischen Zielen, z.B. der Mittelstandsförderung, die aber - falls sie erwünscht sind - nicht über die parafiskalische Finanzierung, sondern über den allgemeinen Staatshaushalt angestrebt werden sollten."

3) Das Argument der Mobilität gilt im Prinzip auch für den öffentlichen Sektor. Die Mobilität vom Öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft dürfte jedoch im Verhältnis zur Mobilität innerhalb des privatwirtschaftlichen Bereichs vernachlässigbar gering sein. Ferner sprechen die weit über dem Durchschnitt liegenden Teilnehmerquoten der öffentlichen Bediensteten gegen eine Einbeziehung des Öffentlichen Dienstes.

4.4 Die Aufbringung der Fondsmittel

In diesem Abschnitt ist auf folgende Fragen einzugehen:

- Bemessungsgrundlage
- Tarifgestaltung
- Mittel aus öffentlichen Haushalten
- Verfahren des Mitteleinzugs

Bei der Wahl einer geeigneten Bemessungsgrundlage sind eine Reihe von Zielen zu verfolgen. Neben dem Ziel einer gerechten Verteilung der Kosten auf die Nutznießer von Weiterbildungsmaßnahmen dürfen allgemeine bildungspolitische sowie gesamtwirtschaftliche Ziele nicht aus dem Auge gelassen werden[1]. Ferner müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- praktikables Verfahren
- möglichst geringer Verwaltungsaufwand
- möglichst keine aufbringungsbedingten Verzerrungen
- weitgehend konjunkturunabhängige Bemessungsgrundlage

Auf den Faktor Kapital bezogene Abgaben, insbesondere eine Belastung der Gewinne, hätten ein stark konjunkturabhängiges Mittelaufkommen zur Folge; zudem müßte ein zweistelliger Beitragssatz erhoben werden[2]. Eine Anknüpfung an den Faktor Arbeit vermeidet diese Nachteile. Hinzu kommt, daß bei der Weiterbildung - anders als bei der Berufsausbildung - ein stärkerer Zusammenhang zwischen Bildungsnutzung und Fondsbeitrag besteht; somit ist eine auf den Faktor Arbeit bezogene Abgabe für die Weiterbildung theoretisch besser zu begründen als für den Ausbildungsbereich. Man kann als Bemessungsgrundlage

- die Zahl der Beschäftigten
- die Lohnsumme

erwägen. Im Gegensatz zu der Beschäftigtenzahl bietet die

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 270.
2) Boehm/Dybowski/Rudolph (a.a.O., S. 149 ff.) halten die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als den am besten geeigneten Maßstab für die Mittelaufbringung. Es wird daher eine ertragsbezogene Abgabe der Unternehmen vorgeschlagen, die auch vorgezogen wird, da sie schwerer überwälzbar sei. Eine Belastung der Einkommen der abhängig Beschäftigten wird abgelehnt, da diese ohnehin überdurchschnittlich mit Bildungskosten belastet seien. Die konjunkturbedingten Defizite sollen über Kredite finanziert werden. Für den Fall, daß sich eine ertragsabhängige betriebliche Abgabe nicht durchsetzen läßt, wird die gesamte betriebliche Wertschöpfung als Bemessungsgrundlage vorgeschlagen.

Lohnsumme den Vorteil, daß sie gleichzeitig Quantität und Qualität des Faktors Arbeit ausdrückt. Ferner entfällt die Notwendigkeit, Teilzeit- auf Vollzeitarbeitskräfte umzurechnen. Für die Lohnsumme spricht außerdem, daß in der Regel bei konstantem Beitragssatz im Zeitablauf ein steigendes Mittelaufkommen erwartet werden kann. Wenn man dagegen die Beschäftigtenzahl zugrunde legt, muß man, um den gleichen Effekt zu erzielen, die Beitragssätze erhöhen, was sich wahrscheinlich nicht ohne weiteres realisieren läßt, da hierfür eine Zustimmung der Fonds-Gremien notwendig wäre. Bei der Zahl der Beschäftigten als Bemessungsgrundlage zeigt sich eine weitere Schwierigkeit: Wenn man einen bestimmten Stichtag zugrunde legt, ist das Verfahren einfach; es wird jedoch den Betrieben mit stark schwankenden Beschäftigtenzahlen (vor allem saisonabhängigen Betrieben) nicht gerecht. Das gerechteste Verfahren ist, die Zahl der Beschäftigten jeweils mit ihrer Beschäftigungsdauer in der Bezugsperiode zu gewichten und daraus die Zahl der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten zu berechnen; dieser Weg ist jedoch verhältnismäßig umständlich. Die oben geforderten Voraussetzungen können daher am ehesten durch eine an der Lohnsumme orientierte Aufbringung erfüllt werden. Wenn jedoch auf der Vergabeseite nicht die individuellen Einkommensausfälle erstattet werden, sondern Durchschnittsbeträge oder Unterhaltszahlungen innerhalb bestimmter Grenzen geleistet werden, wäre auch für die Aufbringungsseite zu überlegen, ob man - dem Äquivalenzprinzip entsprechend - auf Durchschnittsgrößen abstellt. Damit käme die Lohnsumme nicht mehr als Bemessungsgrundlage in Frage, es sei denn, man legt nicht die tatsächliche, sondern eine durchschnittliche Lohnsumme (Beschäftigtenzahl x durchschnittliches Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer) zugrunde[1].

Der Kommission erscheint aus dem Gesamtzusammenhang ihrer Überlegungen ein proportionaler Tarif am besten begründbar zu sein[2].

Die Aufbringung der Fondsmittel sollte einheitlich erfolgen, da durch Differenzierungen Wettbewerbsvorteile oder -nachteile geschaffen würden, die in keinem sachlichen Zusammenhang mit

1) Das bedeutet jedoch, daß man mit "Preisen" von bis zu 2 Jahre zurückliegenden Perioden bewerten müßte.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 273.

der beruflichen Bildung stehen[1].

Auf die Finanzierung durch den Staat wurde im Abschnitt 4.2 bereits eingegangen. Wenn auch eine weitgehende Finanzierung der Weiterbildung durch den Staat aus den dort erwähnten Gründen abzulehnen ist, spricht vieles für eine Beteiligung der öffentlichen Hand an den Weiterbildungskosten. In diesem Zusammenhang scheint der Vorschlag von Boehm/Dybowski/Rudolph[2] erwägenswert, die bisher zur Förderung der außerschulischen Bildung zur Verfügung gestellten staatlichen Haushaltsmittel als staatliche "Starthilfe" oder "Sockelbetrag" in das neue System einzubringen. Bei der Weiterbildung gilt dies vor allem für die nach den Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetzen der Länder aufgebrachten Mittel. Es sollte jedoch sichergestellt werden, daß die in diesen Gesetzen meistens enthaltene Diskriminierung der betrieblichen Weiterbildung und Schlechterstellung bzw. Ausklammerung der beruflichen Bildung in dem neu zu schaffenden Weiterbildungsfinanzierungssystem nicht vorkommt.

Die Technik der Aufbringung der Fondsmittel hängt von verschiedenen Faktoren ab (z.B. Bemessungsgrundlage, Fondsorganisation, Vergabetechnik)[3]. Für den Einzug der Mittel kommen insbesondere folgende Institutionen in Frage[4]:

- die Krankenkassen (Bundesanstalt für Arbeit)
- die Finanzämter
- die Berufsgenossenschaften
- die zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz
- eine besondere, neu zu schaffende Stelle

Nach Auffassung der Sachverständigenkommission spricht vieles dafür, das Einzugsverfahren mit dem Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit zu verbinden[5]. Auch die Berufsgenossenschaften dürften als Inkassostelle in Frage kommen, zumal die dort bereits erhobenen Unfallversicherungsbeiträge u.a. nach der Lohn- und Gehaltssumme bemessen werden. Der Einzug über die zustän-

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 273.
2) a.a.O., S. 152.
3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 275.
4) vgl. auch Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 275, Sachverständigenkommission, Zwischenbericht, a.a.O., S. 75.
5) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 275.

digen Stellen dürfte nicht zuletzt wegen der Vielzahl (ca. 400) solcher Stellen und dem dadurch verursachten relativ hohen Verwaltungsaufwand nicht in Betracht kommen. Finanzämter kommen nur als Notlösung in Frage[1]. Ein Einzug über eine neu zu schaffende Stelle dürfte zumindest in der Anlaufphase höhere Verwaltungskosten verursachen als der Weg über eine bestehende Institution.

Damit die Verwaltungskosten minimiert werden, sollten nur die Salden überwiesen werden, d.h. die Fondsorganisation muß der Inkassostelle mitteilen, welche Mittel an die einzelnen Betriebe bzw. Institutionen im Abrechnungszeitraum vergeben worden sind, so daß die Nettozahlungen der Betriebe bzw. des Fonds berechnet werden können.

Es ist auch zu prüfen, ob durch eine Selbstveranlagung der Betriebe bzw. Träger von Weiterbildungsmaßnahmen das Inkassoverfahren vereinfacht bzw. verbilligt werden kann. Voraussetzung ist jedoch, daß die Aufbringungs- und Vergabekriterien möglichst unkompliziert sind und wenig oder keinen Interpretationsspielraum lassen.

Die Verwaltungskosten für den Einzug der Fondsmittel wären in einer Pauschale abzudecken[1].

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 275.

4.5 Die Vergabe der Fondsmittel

Nach Albach[1] sind bei der Vergabe der Fondsmittel zwei Problemkreise zu unterscheiden:

- der Kreis der Empfangsberechtigten
- die Kriterien der Mittelvergabe.

Als Empfangsberechtigte für die Fondsmittel kommen die Weiterbildungsträger und/oder die Weiterzubildenden in Frage. Die Kommission hat die Alternative erwogen, die Mittel indirekt über die Individuen zu vergeben. Dies kann z.B. geschehen durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen (vouchers) an die Weiterzubildenden, die diese bei den Weiterbildungsträgern einlösen. Dieses Modell geht von dem Gedanken aus, daß Bildungsangebot und -nachfrage über den Markt regulierbar sind und die Abstimmung einem freiheitlich organisierten, dezentralen System des Wettbewerbs überlassen werden kann[2]. Dieses System funktioniert jedoch nur, wenn verschiedene z.T. relativ strenge Voraussetzungen erfüllt sind[3]. Es spricht vieles dafür, daß diese Voraussetzungen bei der beruflichen Weiterbildung eher erfüllbar sind als im Ausbildungsbereich. Die Sachverständigenkommission ist der Auffassung, daß die Einführung eines solchen Systems einen beachtlichen gedanklichen Ansatz für die Finanzierung darstellt. Es müsse jedoch zunächst geklärt werden, ob dieses Verfahren in der Praxis funktioniert, wobei auch daran gedacht werden könne, durch Modellversuche, insbesondere im Weiterbildungsbereich im Zusammenhang mit der Einführung eines Anspruchs auf Bildungsurlaub, die Funktionsfähigkeit zu überprüfen[4].

Nach Albach ist es notwendig, daß der Fonds sowohl die Nachfrage als auch das Angebot finanziert[5]. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Voraussetzungen für das Voucher-System gegeben sind. Eine Finanzierung auch der Weiterbildungsstätten (bzw. Ausbil-

1) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 258.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 275.
3) vgl. dazu im einzelnen Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 276.
4) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 276. Das gegenwärtige Weiterbildungsfinanzierungssystem in der Bundesrepublik enthält bereits Ansätze eines Systems von Bildungsgutscheinen (AFG, Erstattung der Lehrgangsgebühren an die Teilnehmer).
5) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 258.

dungsstätten) ist deshalb erforderlich, weil die einheitliche Ausgestaltung der Ziehungsrechte es notwendig macht, Unterschiede in den Netto-Ausbildungskosten bei den Ausbildungsstätten abzufangen und weil es über Zuschüsse an die Träger von Bildungsmaßnahmen möglich ist, innovatorische Bildungsprozesse zu unterstützen[1]. Die Frage, ob es notwendig ist, Angebot und Nachfrage oder nur die eine oder andere Seite zu finanzieren, wird im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter untersucht. Wenn ein Voucher-System eingeführt wird, müssen aus den obigen Gründen Fondsmittel sowohl an die Individuen als auch an die Träger von Bildungsmaßnahmen gegeben werden. Wenn ein solches System nicht realisierbar sein sollte, ist es unter dem Aspekt der Verwaltungskostenminimierung zweckmäßig, die Fondsmittel direkt an die Bildungsträger zu vergeben.

Die Steuerung sollte auch bei der Weiterbildung über ein zweistufiges Verfahren erfolgen, und zwar:

- Grobsteuerung über ein Akkreditierungsverfahren
- Feinsteuerung über die Vergabekriterien.

Anders als bei der Berufsausbildung sollte bei der Weiterbildung eine Akkreditierung nicht obligatorisch sein, da hier andere Verhältnisse vorliegen. Als Voraussetzung für die Vergabe von Fondsmitteln muß jedoch eine förmliche Anerkennung verlangt werden[2]. Es empfiehlt sich, die Weiterbildungsträger nicht generell anzuerkennen, sondern die Akkreditierung auf Veranstaltungen zu beschränken, da man in der Regel nicht davon ausgehen kann, daß die Träger eine sehr breite Palette von Veranstaltungen in gleich guter Qualität anbieten können. Die Anerkennung sollte nach bundeseinheitlichen Richtlinien erfolgen, wobei jedoch spezielle fachliche Qualitätsstandards für einzelne Veranstaltungsarten hinzukommen müssen. Damit der Anerkennungsaufwand nicht zu groß wird, sollte eine Mindest-Kursdauer oder bei Kurzzeit-Veranstaltungen eine gewisse Zahl von Wiederholungen vorausgesetzt werden. Wie bereits erwähnt wurde, hat die Sachverständigenkommission für die Weiterbildung - anders als im Bereich der Berufsausbildung - nicht den Versuch unternommen,

1) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 261.

2) Es besteht allerdings die Gefahr, daß durch die Finanzierung nur von anerkannten Veranstaltungen indirekt ein Zwang zur Akkreditierung ausgeübt wird, da nicht akkreditierte Veranstaltungen nicht mehr konkurrenzfähig sein könnten.

die Qualität der Bildungsmaßnahmen zu messen. Es können also keine in der "Betriebserhebung 1972" empirisch geprüften Qualitätsstandards für die Akkreditierung von Weiterbildungsveranstaltungen vorgeschlagen werden. Das Qualitätsmodell der Sachverständigenkommission für die Berufsausbildung dürfte jedoch weitgehend auf die Weiterbildung übertragbar sein. Im übrigen gibt es im Bereich der Weiterbildung bereits Regelungen bzw. die Möglichkeit der Anerkennung von Veranstaltungen (z.B. Anerkennung für nach dem AFG sowie nach den Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetzen der Länder zu fördernde Kurse, "Gütesiegelverfahren" beim Fernunterricht). Die hier gewonnenen Erfahrungen dürften nicht ohne Interesse sein für die Konzeption von Akkreditierungsrichtlinien in einem umfassenden Weiterbildungsfinanzierungssystem. Neben der Erfüllung von bestimmten Mindeststandards der Weiterbildungsqualität, die hier nicht behandelt werden, soll sich die Akkreditierung von Weiterbildungsveranstaltungen an folgenden Grundsätzen orientieren:

- Damit ein Über- oder Unterangebot an Weiterbildung möglichst vermieden wird, sollen die Träger von akkreditierten Veranstaltungen verpflichtet sein, in Kooperations- und Koordinationsgremien mitzuwirken, sofern dies wegen der zu geringen Größe bzw. Bedeutung von einzelnen Trägern bzw. Veranstaltungen nicht zu aufwendig ist.
- Die Träger akkreditierter Veranstaltungen werden zur Bildungspublizität verpflichtet[1].
- Es dürfen keine Trägergruppen benachteiligt werden.
- Es dürfen nicht bestimmte Weiterbildungsformen benachteiligt werden.
- Die akkreditierten Veranstaltungen müssen allen Teilnehmern offen stehen, d.h. sie dürfen nicht nur den Beschäftigten des Weiterbildungsträgers zugänglich sein.
- Der Teilnehmerkreis darf nur in besonders begründeten Fällen auf Personen mit einer bestimmten Vorbildung beschränkt werden.

Die Akkreditierung als Vorab-Prüfung allein kann noch keine Mindestqualität der Weiterbildung garantieren, so daß eine laufende

1) Es ist zu überlegen, ob von der Fondsorganisation zur Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsbereich Verzeichnisse der akkreditierten Weiterbildungsveranstaltungen herausgegeben werden. Solche Verzeichnisse sind vor allem dann nützlich, wenn die Veranstaltungen wiederholt angeboten werden.

Kontrolle hinzukommen muß.

Bei der Vergabe der Fondsmittel sind vor allem die folgenden Grundsätze zu beachten[1]:

- Fondsmittel sind nur für akkreditierte Veranstaltungen zu gewähren.
- Zuschüsse zu den Investitionsausgaben werden nicht gewährt[2].
- Das Risiko einer Minderbelegung ist nicht auf den Fonds abwälzbar.
- Es können Prämien für besondere Leistungen gezahlt werden, so z.B. für die Entwicklung neuer Bildungsprozesse.

Durch den zuerst genannten Grundsatz sind die Akkreditierungs- und Vergabekriterien miteinander verknüpft, jedoch müssen zwei der Akkreditierungsvoraussetzungen noch einmal als Vergabekriterien postuliert werden (keine Benachteiligung von bestimmten Trägergruppen bzw. Weiterbildungsformen). Anderenfalls wäre nicht auszuschließen, daß zwar alle Träger und Weiterbildungsformen bei der Akkreditierung gleich behandelt würden, bei der Vergabe der Mittel jedoch prinzipiell gewisse Träger oder Bildungsformen diskriminiert werden[3].

Es ist zu untersuchen, welche Variablen sich als Bezugsbasis für die Vergabe der Mittel eignen. Die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten bzw. pro Teilnehmer dürften nicht in Frage kommen, da diese Variablen zu grob sind und eine Verknüpfung mit Qualitätsstandards schwierig ist. Als Bezugsbasis kommen in Betracht

- die Kosten pro Unterrichtsstunde
- die Kosten pro Teilnehmerstunde.

Für die Gebühren kann man nur an den Kosten pro Teilnehmerstunde anknüpfen, ebenso bei den Gehaltsfortzahlungskosten. Dagegen sind bei den Prozeßkosten der internen Weiterbildung

---

1) Albach, H., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 263.
2) Der Fonds gewährt an die Träger akkreditierter Bildungsprozesse Kredite zur Vorfinanzierung von Investitionen.
3) Diese prinzipielle Gleichbehandlung muß jedoch nicht ausschließen, daß bei der Vergabe der Fondsmittel u.U. nach irgendwelchen Gesichtspunkten differenziert wird. Für eine solche differenzierte Mittelvergabe muß jedoch vorausgesetzt werden, daß die Fondsgremien zugestimmt haben.

beide Größen möglich[1]. Sowohl bei der Erstattung der Prozeßkosten pro Unterrichtsstunde als auch pro Teilnehmerstunde wird man bestimmte Mindestklassenstärken unterstellen müssen.

Das Vergabesystem darf nicht zu einer Erstattung der individuell anfallenden Selbstkosten führen[2]. Es kommt daher nur eine Erstattung von Durchschnitts- bzw. Richtsätzen in Frage. Nur dieses Verfahren bietet die Gewähr dafür, daß ein Ausufern der Kosten verhindert wird und die Weiterbildungsträger gezwungen sind, die Kosten zu minimieren. Auf diese Weise wird auch ein Druck ausgeübt, verstärkt den Faktor Arbeit durch den Faktor Kapital zu substituieren. Im übrigen befreit dieses Verfahren die Fondsverwaltung von aufwendigen Rechnungsprüfungen[3]. Die Richtsätze sind von Zeit zu Zeit in "Testveranstaltungen" zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Überdurchschnittliche Erstattungen könnte man vorsehen für Modellmaßnahmen.

Als zu finanzierende Kostenarten kommen in Betracht:
- die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten der Teilnehmer
- bei der internen Weiterbildung die Kosten für den Prozeß "interner Weiterbildungsunterricht" (Lehrerkosten[4] einschließlich Vorbereitungskosten, Unterrichtsverbrauchsmaterial, Abschreibungen auf unterrichtstechnische Ausstattung sowie auf Demonstrationsmaterial, Raumkosten)

---

1) Boehm/Dybowski/Rudolph, a.a.O., S. 159, führen aus, daß die Kosten zweckmäßigerweise auf eine Lehrgangsstunde zu beziehen sind. Man erwartet von diesem Zuweisungsverfahren einen Anreiz zu länger dauernden Lehrgängen, da man vermutet, daß die Kosten unterproportional mit der Lehrgangsdauer wachsen.

2) vgl. auch Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 280.

3) Solche Prüfungen wären auch dadurch erschwert, daß die Weiterbildungskosten der Träger aufzuteilen wären in Kosten für akkreditierte und Kosten für nicht akkreditierte Veranstaltungen.

4) Boehm/Dybowski/Rudolph, a.a.O., S. 159, schlagen vor, die Kosten für hauptberufliches Personal voll zu erstatten, um einen Anreiz für die "dringend notwendige Professionalisierung" der Aus- und Weiterbilder zu setzen. Eine solche Finanzierungsweise birgt jedoch die Gefahr in sich, daß auch dort die "Professionalisierung" des Lehrpersonals gefördert wird, wo zweckmäßigerweise nebenamtliche Lehrer eingesetzt werden sollten. Boehm/Dybowski/Rudolph schlagen bezüglich der Honorare der nebenberuflichen Lehrer vor, nur etwa zwei Drittel der Richtsätze zu erstatten, "um die Professionalisierung eindeutig zu begünstigen".

- bei der externen Weiterbildung die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen
- Verwaltungskosten.

Bei der Weiterbildung ist ein Vorteil gegenüber der Berufsausbildung darin zu sehen, daß man für die Kostenermittlung und -aktualisierung praktisch nicht auf Schätzungen angewiesen ist, da man es mit leicht "faßbaren" Kostenarten zu tun hat. Bei den Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten handelt es sich um die dominierende Kostenart, die in jedem Falle in den Katalog der erstattungsfähigen Kostenarten aufgenommen werden muß. Es ist zu überlegen, ob man bei der Erstattung der Personalkosten der Teilnehmer auf Durchschnittsbeträge bzw. Beträge innerhalb bestimmter Margen abstellt, da den besser Verdienenden ein gewisser Einkommensverzicht zugemutet werden kann. Bei der internen Weiterbildung ist es zweckmäßig und praktikabel, die durchschnittlichen Prozeßkosten pro Unterrichtsstunde zu erstatten[1]. Dabei ist zu prüfen, ob man nach Veranstaltungstypen[2] differenzierte Vergabesätze vorsieht; die Zahl der Veranstaltungstypen sollte jedoch möglichst klein sein[3]. Wenn man die durchschnittlichen Kosten pro Unterrichtsstunde finanziert, ist zwar ein gewisser Anreiz für die Bildung von größeren Klassenstärken gegeben, man hat jedoch keine Garantie, daß die Klassenstärke nicht eine gewisse Mindestgröße unterschreitet. Es muß daher eine Mindestteilnehmerzahl pro Veranstaltung in den Akkreditierungs- oder Vergabekriterien verlangt werden. Für die externen Veranstaltungen muß man die Gebühren pro Teilnehmerstunde als Bezugsbasis verwenden, so daß man hier die Klassenstärke bereits über die Vergabesätze berücksichtigt hat. Bei den Fahrtkosten und Spesen könnte man sich an den Bundesbahntarifen bzw. Sätzen des Bundesreisekostengesetzes orientieren. Die Verwaltungskosten könnten z.B. in Form eines 3 %igen Zuschlages zu den Mittelzuweisungen abgegolten werden.

1) Da nur die Durchschnittskosten erstattet werden, besteht ein Anreiz, kostengünstigere Bildungsprozesse anzubieten. Ob dieser ausreicht, um den hohen Personalkostenanteil abzubauen, ist jedoch fraglich. Eventuell wird man weitere incentives geben müssen, um diese Substitutionsprozesse zu fördern, etwa über höhere Erstattungsquoten für bestimmte Sachkosten. Damit muß jedoch eine pauschale Erstattung der Kosten pro Leistungseinheit aufgegeben werden.

2) Die Veranstaltungstypen sollten vor allem nach der Kostenintensität gebildet werden.

3) Man sollte auch die wahrscheinlich negativen Erfahrungen der Bundesanstalt für Arbeit mit der Unterscheidung in sog. maschinenorientierte und nicht maschinenorientierte Lehrgänge auswerten.

Man könnte auch qualitätsabhängige Vergabekriterien vorsehen und pro Qualitätspunkt bestimmte Sätze erstatten. Da die wesentlichen Qualitätsfaktoren kostenrelevant sind, dürften sich gegenüber der oben beschriebenen Kostenerstattung kaum Unterschiede ergeben. Möglicherweise hat jedoch eine qualitätsabhängige Vergabe andere psychologische Auswirkungen, so daß auf diesem Wege eine Erreichung bestimmter Qualitätsstandards eher möglich ist.

5 Modellrechnungen

5.1 Modellrechnungen für das Weiterbildungssystem nach dem Krelle-Gutachten

Die Sachverständigenkommission hat Wilhelm Krelle beauftragt[1], das von ihm entwickelte gesamtwirtschaftliche "Bonner Modell" ihren Fragestellungen anzupassen und mögliche Reformen im System der beruflichen Bildung auf ihre gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen hin zu untersuchen[2].

Für das Weiterbildungssystem wurden zwei Alternativen vorgegeben

- Beibehaltung des bisherigen Zustandes
- Einführung eines Bildungsurlaubs von jährlich 2 Wochen für alle Erwerbstätigen.

Im gegenwärtigen System (IHK- und HWK-Bereich) werden die Beschäftigten an durchschnittlich 0,7 Tagen pro Jahr weitergebildet. Wenn man von rd. DM 100 an Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr[3] ausgeht, ergibt sich ein Kostenvolumen von insgesamt 2.106,0 Mill. DM. Bei durchschnittlichen laufenden Kosten von DM 30.371 pro Weiterbildungsplatz[4] kommt man für die IHK- und HWK-Betriebe zu dem Ergebnis, daß 69.342 Jahrespersonen[5] weitergebildet werden. Nach der Erhebung der Sachverständigenkommission finden die Weiterbildungskurse und -veranstaltungen zu 80 % während der Arbeitszeit statt. Die Zahl der ganzjährig zur Verfügung stehenden Weiterbildungsplätze[6] beträgt somit 86.678. Nach den Zusatzerhebungen der Kommission sind die Weiterbildungskosten in den Erhebungsbereichen Landwirtschaft, Gesundheitswesen und Beratende Berufe vernachlässigbar gering. Für den Öffentlichen Dienst wird bei den Modell-

1) Krelle, W., Fleck, M., Quincke, H., Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Änderungen der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung, Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bd. 5, Bielefeld 1974.
2) Ergebnisse vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 288 ff., Vorgaben vgl. S. 226 ff.
3) vgl. Tab. 24.
4) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 60.
5) 2.106,0 Mill. : 30.371.
6) 69.342 : 0,8.

rechnungen angenommen, daß die Weiterbildungsplätze ca. 10 % der für die private Wirtschaft berechneten Weiterbildungsplätze ausmachen. Es ergeben sich also insgesamt 95.346 Weiterbildungsplätze für die rd. 26 Millionen Erwerbstätigen. Der Entzugseffekt wurde mit ca. 78.000 Arbeitskräften vorgegeben (= Zahl der Arbeitskräfte, die jährlich durch berufliche Weiterbildung während der Arbeitszeit gebunden sind)[1]. Bei einer durchschnittlichen Klassenstärke von 30 werden für diese 78.000 Weiterzubildenden insgesamt 2.600 Vollzeit-Lehrkräfte benötigt.

Wenn alle Erwerbstätigen zwei Wochen pro Jahr Bildungsurlaub erhalten sollen, sind 1.040.000 Weiterbildungsplätze[2] erforderlich. Es wird davon ausgegangen, daß 90 % der Teilnehmerstunden in der Arbeitszeit geleistet werden; somit werden sogar 1.156.000 Weiterbildungsplätze[3] notwendig sein, d.h. bis 1985 müßten zusätzlich rund 1.061.000 Plätze neu geschaffen werden. Rechnet man mit Investitionskosten von DM 25.000 pro Platz[4], so müssen bis 1985 26,525 Mrd. DM, d.h. pro Jahr 2.652,5 Mill. DM, aufgewendet werden. Der durch den Ausbau des Weiterbildungssystems hervorgerufene Entzugseffekt beträgt

1980	563.000 Arbeitskräfte[5]
1985	1.040.000 Arbeitskräfte[6].

Die Vorgaben der für den Ausbildungsbereich gerechneten Modelle ("Mittleres Modell", "Extrem-Modell") werden hier nicht behandelt[7].

Die Höhe der insgesamt benötigten Finanzmittel wird entscheidend durch die Kosten für die berufliche Weiterbildung bestimmt.

1) 69.342 Personen im IHK- und HWK-Bereich sowie 8.668 Personen im öffentlichen Dienst. Für diesen Bereich wird angenommen, daß die Weiterbildungsveranstaltungen ausschließlich während der Dienstzeit stattfinden.
2) 26 Mill. x 2/50; Annahme, daß die Weiterbildungsplätze 50 Wochen pro Jahr genutzt werden.
3) = 1.040.000 : 0,9
4) vgl. auch Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, Bildungsgesamtplan, a.a.O., S. 63.
5) = 625.000 x 0,9, vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 206, S. 227.
6) = 1.156.000 x 0,9, vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 206, S. 227.
7) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 224 ff.

Bei der Einführung eines 10tägigen Bildungsurlaubs für alle Erwerbstätigen wären 1980, wenn das Bildungssystem zur Hälfte ausgebaut sein würde, Mittel von 22 - 25 Mrd. DM und 1985 - bei vollem Ausbau des Systems - von 34 - 37 Mrd. DM erforderlich[1]. Die Kosten für die berufliche Weiterbildung betragen 1980 18,0 Mrd. DM und 1985 30,9 Mrd. DM. In diesen Beträgen sind die jährlichen Kosten von 2,7 Mrd. DM für die Schaffung zusätzlicher Weiterbildungsplätze enthalten. Ab 1986 wäre also mit einem jährlichen Finanzbedarf von 28,2 Mrd. DM für die Weiterbildung zu rechnen. Finanziert man die berufliche Weiterbildung über eine auf die Lohnsumme bezogene Abgabe, so ergeben sich die folgenden Beitragssätze[2]. Zur Finanzierung der Weiterbildungskosten nach dem Status quo reicht eine Abgabe von 0,6 %. Ein "zweiwöchiger Bildungsurlaub für alle" würde 1980 ein Finanzvolumen von 4,9 % der Lohn- und Gehaltssumme erfordern; 1985 wäre hierfür ein Aufbringungssatz von 8,4 % notwendig. Wenn man den Investitionsbedarf ausklammert, müßte 1985 für den zweiwöchigen Bildungsurlaub ein Beitragssatz von 7,7 % gefordert werden.

Die Modelle wurden bis 1985 durchgerechnet; bis zu diesem Zeitpunkt ist jedoch erst ein Teil der gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Reform-Modelle realisiert. Die makro-ökonomischen Wirkungen hängen nicht nur von dem gewählten Bildungsmodell, sondern auch von dem untersuchten Finanzierungsmodell[3] ab. Die Ergebnisse der Modellberechnungen leisten jedoch keine wesentliche Hilfe für die Entscheidung über einen bestimmten Finanzierungsmodus[4].

Die Hauptergebnisse der Modellrechnungen werden - vor allem im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung - nachstehend wiedergegeben[5]:

---

1) jeweils in Preisen von 1971.
2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 229, S. 274.
3) Die sieben Finanzierungsmodelle werden im Abschlußbericht (S. 289 f.) beschrieben.
4) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 289.
5) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 290 f.

- Das Ziel der Vollbeschäftigung wird bei keiner Modellvariante gefährdet.
- Auch das gesamtwirtschaftliche reale Wachstum wird praktisch nicht beeinflußt. Bei einem 10tägigen Bildungsurlaub würde in den Jahren 1980 - 1985 die Wachstumsrate des Bruttosozialprodukts über derjenigen beim Status quo liegen. Die angenommenen Produktivitätssteigerungen[1] werden in diesen Jahren allmählich wirksam.
- Wachstumsrate des realen Konsums: höchste Konsumeinbuße beim Mittleren Modell mit expandierender Weiterbildung, höchster Pro-Kopf-Konsum beim Extrem-Modell mit gegenwärtigem Weiterbildungsumfang.
- Das Ziel außenwirtschaftlichen Gleichgewichts wird bei keiner Modellalternative gefährdet.
- Die Reformmaßnahmen wirken sich jedoch stark auf das Preisniveau aus: Die stärksten inflatorischen Effekte gehen dabei von Reformmaßnahmen im Bereich der Berufsausbildung aus. Beim derzeitigen Weiterbildungsumfang erhöht sich bei Realisierung der Ausbildungs-Reformmodelle die jährliche Inflationsrate um 1,3 - 1,8 Prozentpunkte. Die Preissteigerungsraten erhöhen sich - je nach Finanzierungsweise - gegenüber den Modellen mit dem gegenwärtigen Weiterbildungsumfang um 0 - 0,5 Prozentpunkte, wenn man Bildungsurlaub für alle Erwerbstätigen einführt. Längerfristig, wenn sich die Produktivitätssteigerungen aufgrund besserer Bildung auswirken, dürfte sich dieser Prozeß verlangsamen oder möglicherweise umkehren. Durch verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen im Bildungssystem lassen sich diese negativen Auswirkungen auf das Preisniveau eventuell verringern[2].
- Die Verteilung verändert sich zuungunsten der Arbeitnehmer, die - wenn man die Überwälzung der Berufsbildungsabgaben auf die Preise unterstellt - die Verbesserung des Bildungssystems über einen Rückgang der Lohnquote tragen müssen.

1) Mittleres Modell 5 %, Extrem-Modell 10 %, vgl. Krelle, W., Fleck, M., Quincke, H., a.a.O., S. 6.

2) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 291.

5.2 Sonstige Modellrechnungen

Die beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung institutionalisierte "Sozialpolitische Gesprächsrunde" hat 1971 eine Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, die mit der Einführung eines Bildungsurlaubs zu erwartenden Kosten und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu ermitteln[1].

Die Arbeitsgruppe Bildungsurlaub hat Modellrechnungen über die Kosten eines Bildungsurlaubs für die folgenden Alternativen durchgeführt:

- anspruchsberechtigter Personenkreis: 5 %, 10 % und 15 % aller abhängig Beschäftigten (einschließlich Öffentlicher Dienst und Auszubildenden)
- Dauer des Bildungsurlaubs: 1 Woche, 2 Wochen, 3 Wochen

Die Berechnungen basieren auf folgenden Annahmen:

- 22,4 Mill. abhängig Beschäftigte, darunter 19,4 Mill. Beschäftigte in den Bereichen ohne Öffentlichen Dienst sowie 3 Mill. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst
- Gehaltsfortzahlungskosten: Für die Beschäftigungsbereiche ohne den Öffentlichen Dienst wird das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer (1970) mit DM 1.312 pro Monat zugrunde gelegt. Für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes wird mit einem Monatseinkommen von DM 1.733 gerechnet (einschl. fiktive Ausgaben für einen Pensionsfonds).
- laufende Kosten pro Weiterbildungsplatz (ohne Lehrpersonalkosten): DM 6.000 pro Jahr (vgl. auch Bildungsgesamtplan)
- Lehrpersonalkosten pro Platz: DM 1.500 pro Jahr (Jahresgehalt eines Lehrers DM 30.000, Schüler/Lehrer/Relation: 20, vgl. Bildungsgesamtplan, Bd. 1, S. 65)
- durchschnittliche Belegung der Weiterbildungsplätze: 40 Wochen pro Jahr
- nicht berücksichtigt werden die Kosten für Reisen, Unterbringung und Verpflegung

Die auf dieser Grundlage berechneten Gesamtkosten eines Bildungsurlaubs werden in der Tabelle 213 wiedergegeben. Danach

1) Die Kosten eines Bildungsurlaubs und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, Bericht der Arbeitsgruppe Bildungsurlaub an die Sozialpolitische Gesprächsrunde, o.O. o.J. (1971).

betragen die Kosten zwischen 0,594 Mrd. DM (1 Woche Bildungsurlaub für 5 % der abhängig Beschäftigten) und 5,341 Mrd. DM (3 Wochen Bildungsurlaub für 15 % der abhängig Beschäftigten). Dabei liegen die laufenden Kosten für die Weiterbildungsplätze zwischen 0,210 Mrd. DM und 1,890 Mrd. DM. Die vorhandenen Weiterbildungsplätze werden von der BLK auf 80.000 geschätzt. Diese Plätze würden ausreichen, um 5 % der Abhängigen einen zweiwöchigen bzw. 10 % der Abhängigen einen einwöchigen Bildungsurlaub zu ermöglichen. Die laufenden jährlichen Kosten für die vorhandenen Weiterbildungsplätze belaufen sich auf 600 Mill. DM. Wenn man nur die zusätzlichen Kosten für die Weiterbildungsplätze berechnen will, so muß man diesen Betrag von den laufenden Kosten abziehen. Für eine bis zu 2wöchige Freistellung für 5 % der Abhängigen bzw. für einen einwöchigen Bildungsurlaub für 10 % der abhängig Beschäftigten entstehen keine zusätzlichen laufenden Kosten für die Weiterbildungsplätze.

In der Tabelle 214 sind die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für die Freistellungen nach den Länder-Bildungsurlaubsgesetzen bei verschiedenen alternativen Quoten der Inanspruchnahme der Urlaubsansprüche dargestellt. 2.349.000 Beschäftigte haben einen Anspruch auf jährlich 5 Tage Bildungsurlaub, während 136.000 Personen 10 Tage pro Jahr freigestellt werden können. Würden diese vom Bildungsurlaub begünstigten Personen ihre Ansprüche voll ausschöpfen, so betrüge die Freistellungsdauer insgesamt 104,8 Mill. Teilnehmerstunden. Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten beliefen sich auf ca. 1,2 Mrd. DM. Bei 100 %iger Ausnutzung der Ansprüche wären insgesamt 65.525 Weiterbildungsplätze notwendig[1)]. Würde man allen 22.564.000 abhängig Beschäftigten (1973) einen 5tägigen Bildungsurlaub pro Jahr ermöglichen, so betrüge die Freistellung bei 100 %iger Ausnutzung 902,56 Mill. Teilnehmerstunden und würde Gehaltsfortzahlungskosten von 10,434 Mrd. DM verursachen. Es wären 564.100 Weiterbildungsplätze erforderlich[1)].

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung betrugen nach den Hochrechnungen der Sachverständigenkommission für die Bereiche IHK und HWK im Jahre 1971 insgesamt 1.495,3 Mill. DM. Bei diesen

1) angenommene Nutzung: 40 Wochen pro Jahr.

Kosten handelt es sich - wie bereits erwähnt wurde - weit überwiegend um Personalkosten. Wenn man das 1971er Mengengerüst mit neueren Preisen bewerten will, ist es somit vertretbar, die jährlichen Steigerungen des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer für die Inflationierung zugrunde zu legen. Das Bruttoeinkommen je beschäftigten Arbeitnehmer betrug 1971 DM 1.489 und ist 1973 auf DM 1.849 angestiegen; d.h. die Steigerungsrate beträgt 24,2 % (bzw. 12,1 % p.a.). Für die Jahre 1974 und 1975 liegen noch keine Daten vor. Wenn man für 1973-1974 eine Steigerungsrate von 12,9 % wie für die Jahre 1972-1973 annimmt und für 1974-1975 einen Rückgang der Steigerungsrate auf 6,5 % unterstellt, so ergibt sich für 1975 ein Bruttoeinkommen je beschäftigten Arbeitnehmer von 2.223; d.h. gegenüber 1971 ist das Einkommen um 49,3 % gewachsen. Wendet man diese Prozentsätze auf die hochgerechneten Kosten der beruflichen Weiterbildung an, so ergibt sich ein Betrag von 1.857,2 Mill. DM für 1973 und von 2.232,5 Mill. DM für 1975.

Abschließend werden noch verschiedene Modellrechnungen für die einzelnen Erhebungsbereiche dargestellt: Wenn man die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten in der BRD von DM 70,65 (vgl. Tab. 16) generell auf das Niveau im Erhebungsbereich 1 von DM 167,44 anheben würde, so entstünden Kosten von insgesamt 3.543,6 Mill. DM, d.h. gegenüber den Ist-Kosten von 1.495,3 Mill. DM würde das Kostenvolumen um ca. 137 % steigen. Eine Anhebung der Weiterbildungskosten des Handwerks auf den Betrag von DM 54,15 pro Beschäftigten, der von den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreicht wird, ergäbe Gesamtkosten für die Bereiche IHK und HWK von 1.563,7 Mill. DM; d.h. das gesamte Kostenvolumen würde um 4,6 % steigen. Wenn man für alle Sektoren mit den Kosten im Erhebungsbereich 2 (Erhebungsbereich 3) rechnet, fallen die Gesamtkosten um 23,4 (48,9) % auf 1.146,0 (764,6) Mill. DM.

Im Abschnitt 2.1.1 werden die Weiterbildungskosten nur auf die Beschäftigten in den Weiterbildungsbetrieben bezogen. Die Kosten[1)] betragen im

1) gewichtete Durchschnitte, vgl. Tab. 31.

- Erhebungsbereich 1 DM 185,13
- Erhebungsbereich 2 DM 93,13
- Erhebungsbereich 3 DM 207,46

Wenn man diese Kosten für alle Beschäftigten, d.h. auch für die Beschäftigten in den reinen Ausbildungsbetrieben, fordert, so ergeben sich die nachstehenden Gesamtbeträge für die Bundesrepublik. In Klammern ist angegeben, um wieviel Prozent die Gesamtkosten gegenüber den Istkosten 1971 steigen würden:

- Kosten wie in den IHK-Großbetrieben 3.198,0 Mill. DM (162 %)
- Kosten wie in den IHK-Mittel- und -Kleinbetrieben 1.970,9 Mill. DM (31,8 %)
- Kosten wie in den Handwerksbetrieben 4.390,6 Mill. DM (193,6 %).

Tabelle 213

Kosten eines Bildungsurlaubs[1] in Mrd. DM

Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bildungsurlaubs-Ansprüchen \ Dauer des Bildungsurlaubs	1 Woche			2 Wochen			3 Wochen		
	Gehälter	Platzkosten	Kosten insgesamt	Gehälter	Platzkosten	Kosten insgesamt	Gehälter	Platzkosten	Kosten insgesamt
5 %	0,384	0,210	0,594	0,767	0,420	1,187	1,150	0,630	1,780
10 %	0,767	0,420	1,187	1,534	0,840	2,374	2,301	1,260	3,561
15 %	1,150	0,630	1,780	2,301	1,260	3,561	3,451	1,890	5,341

1) Quelle: Sozialpolitische Gesprächsrunde, zusammengestellt aus den Tabellen 1, 6, 8 und 9.

Tabelle 214

Modellrechnungen für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten des Bildungsurlaubs nach den Bildungsurlaubsgesetzen in den verschiedenen Bundesländern

Bundesland	Zahl der Begünstigten	Freistellungsdauer Tage/Jahr	Teilnehmerstunden bei 100 % Ausnutzung der Ansprüche (1.000)	Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten bei ...%iger Inanspruchnahme (1.000 DM)[2]									
				10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Berlin	136.000	10	10.880	12.577	25.155	37.732	50.309	62.887	75.464	88.041	100.618	113.196	125.773
Bremen	258.000	5	10.320	11.930	23.860	35.790	47.720	59.650	71.579	83.509	95.439	107.369	119.299
Hamburg	651.000	5	26.040	30.102	60.204	90.307	120.409	150.511	180.613	210.715	240.818	270.920	301.022
Hessen	390.000	5	15.600	18.034	36.067	54.101	72.134	90.168	108.202	126.235	144.269	162.302	180.336
Niedersachsen	2.100.000 (1.050.000)[1]	5	42.000	48.552	97.104	145.656	194.208	242.760	291.312	339.864	388.416	436.968	485.520
Insgesamt	3.535.000 (2.485.000)[1]	-	104.840	121.195	242.390	363.586	484.780	605.976	727.170	848.364	969.560	1.090.755	1.211.950

1) Von dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz sind insgesamt 2,1 Mill. Beschäftigte begünstigt. Durch die Quotisierung kann jedoch nur max. die Hälfte der Beschäftigten den Bildungsurlaub in Anspruch nehmen.

2) bewertet mit dem Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer und Monat (1973): DM 1.849, DM 11,56 pro Stunde bei 160 Stunden pro Monat.

6 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

6.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Sachverständigenkommission "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung" hat in ihrer Hauptuntersuchung[1] die Kosten der beruflichen Bildung für 895 Betriebe im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie der Handwerkskammern (HWK) berechnet und auf dieser Grundlage Hochrechnungen für die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen. Die Betriebe wurden nach dem Kriterium "Ausbildung am Stichtag 1.1.1972" aus den Karteien von 14 Industrie- und Handelskammern sowie 6 Handwerkskammern gezogen. Bei diesen Betrieben wurden sämtliche Kosten der beruflichen Bildung erhoben, d.h. neben den Kosten der Berufsausbildung auch die Kosten der beruflichen Weiterbildung[2], Umschulung sowie Praktikanten-, Trainee- und Jungarbeiterausbildung.

In dieser Arbeit werden die Kosten der beruflichen Weiterbildung in den Ausbildungsbetrieben des IHK- und HWK-Bereichs näher untersucht. "Weiterbildung" wird als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit verstanden[3]. Unter "beruflicher Weiterbildung" werden Anpassungs- und Aufstiegsmaßnahmen zusammengefaßt[4]. Es wird unterschieden in

- (betriebs)interne berufliche Weiterbildung und
- (betriebs)externe berufliche Weiterbildung[5].

---

1) Die Zusatzerhebungen der Sachverständigenkommission in anderen Erhebungsbereichen bzw. auf anderen Erfassungsebenen werden in dieser Arbeit nicht weiter ausgewertet. Eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse dieser Erhebungen wird in den Abschnitten 1.2.2 und 1.2.3 gegeben.

2) Die Angaben zur beruflichen Weiterbildung beziehen sich auf das Jahr 1971.

3) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 5, Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 197.

4) Umschulungsmaßnahmen, die man auch als "berufliche Weiterbildung" interpretieren kann, werden nicht näher analysiert.

5) Man kann ferner noch "sonstige berufliche Weiterbildungsmaßnahmen" (z.B. Abonnement von Fachzeitschriften und Unterhaltung von Fachbibliotheken) unterscheiden. Auf diese Weiterbildungsform wird wegen ihrer relativ geringen Bedeutung in der Zusammenfassung nicht eingegangen.

In 243 Betrieben (= 27 %) von den 895 gerechneten[1] Ausbildungsbetrieben gibt es Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Die 243 Weiterbildungsbetriebe verteilen sich wie folgt auf die Schichten der Stichprobe:

- 79 IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (81 %) (Erhebungsbereich 1)
- 121 IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten (25 %) (Erhebungsbereich 2)
- 43 Handwerksbetriebe (13 %) (Erhebungsbereich 3)

In Klammern wird der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an der Zahl der gerechneten Ausbildungsbetriebe angegeben. Von den 895 gerechneten Ausbildungsbetrieben führen 114 Betriebe (13 %) interne und 223 Betriebe (25 %) externe Weiterbildungsmaßnahmen durch. Interne Maßnahmen kommen überwiegend in den IHK-Großbetrieben vor. Im Erhebungsbereich 1 werden in ca. 76 % der Weiterbildungsbetriebe interne Weiterbildungskurse veranstaltet; die entsprechenden Prozentsätze für die anderen Erhebungsbereiche lauten: IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten 40 %, Handwerksbetriebe 14 %.

Vergleicht man die durchschnittliche Betriebsgröße der von der Sachverständigenkommission untersuchten Aus- und Weiterbildungsbetriebe, so ergeben sich für die Weiterbildungsbetriebe im Durchschnitt der Stichprobe sowie in den drei Erhebungsbereichen höhere Beschäftigtenzahlen. In den Ausbildungsbetrieben werden im Durchschnitt 379 Mitarbeiter beschäftigt gegenüber 1.154 Mitarbeitern in den Weiterbildungsbetrieben. Für die Schichten der Stichprobe werden die folgenden durchschnittlichen Betriebsgrößen der Weiterbildungsbetriebe (Ausbildungsbetriebe) ermittelt:

- Erhebungsbereich 1 — 3027 (2708) Beschäftigte
- Erhebungsbereich 2 — 335 (147) Beschäftigte
- Erhebungsbereich 3 — 17 (13) Beschäftigte

Die Töchter von Unternehmen bzw. Großunternehmen werden gesondert ausgewertet. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an den

1) Zur Entwicklung der Stichprobe vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 20 und Tab. 42, S. 39 und S. 56.
2) Die IHK-Ausbildungsbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind in der Stichprobe überrepräsentiert, vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 39.

gerechneten Ausbildungsbetrieben liegt für die Unternehmenstöchter mit 58 % weit über dem Durchschnitt der Stichprobe (27 %) bzw. über dem Anteil der "Nicht-Unternehmenstöchter" mit 19 %. In 35 von 44 Betrieben, die zu den 50 nach der Beschäftigtenzahl größten deutschen Unternehmen gehören, kommen Weiterbildungsmaßnahmen vor.

Bei einer näheren Untersuchung des Urmaterials stellte sich heraus, daß die Daten bei 6 Betrieben zum Teil falsch waren. Die im Abschlußbericht der Kommission ausgewiesenen Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr[1)] müssen daher wie folgt korrigiert werden:

	Wert Abschlußbericht	korrigierter Wert
- Erhebungsbereich 1	DM 197,54	DM 167,44
- Erhebungsbereich 2	DM 59,75	DM 54,15
- Erhebungsbereich 3	DM 36,13	DM 36,13
- Durchschnitt Stichprobe	DM 167,18	DM 142,50
- BRD (hochgerechnet)	DM 79,52	DM 70,65

Im folgenden werden die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefaßt, sofern die Ergebnisse auf einem Sicherheitsniveau von 95 % statistisch signifikant sind. Im Gegensatz zu der Betrachtungsweise im Abschlußbericht der Sachverständigenkommission, in dem die Weiterbildungskosten auf alle Beschäftigten der Stichprobe, d.h. auf die Beschäftigten in den 895 Ausbildungsbetrieben, umgelegt worden sind, werden in dieser Arbeit die Beschäftigten in den Weiterbildungsbetrieben als Basis zugrunde gelegt.

1) Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., Tab. 49, S. 59.

6.2 Kosten pro Beschäftigten und Jahr

Es fällt auf, daß im Handwerksbereich weit über dem Durchschnitt liegende Kosten pro Beschäftigten erreicht werden. Die Unterschiede zu den im Abschlußbericht ausgewiesenen Kosten pro Beschäftigten und Jahr sind durch die unterschiedlichen Anteile der Weiterbildungsbetriebe an den gerechneten Ausbildungsbetrieben in den drei Erhebungsbereichen zu erklären. Die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr (vgl. Tab. 26) betragen im

- Erhebungsbereich 1 DM 175,96[1)]
- Erhebungsbereich 2 DM 119,85
- Erhebungsbereich 3 DM 843,18

Diese Unterschiede sind auf einem Sicherheitsniveau von 99 % statistisch signifikant: F = 15,8672 (2;108). Für die beiden Schichten im IHK-Bereich muß jedoch die Nullhypothese angenommen werden. Die Kosten pro Beschäftigten und Jahr für die externe berufliche Weiterbildung (vgl. Tab. 28) betragen im

- Erhebungsbereich 1 DM 75,29
- Erhebungsbereich 2 DM 113,42
- Erhebungsbereich 3 DM 183,50

Die Varianzanalyse liefert einen F-Wert von 1,8719 (2;217), der es nicht erlaubt, die Nullhypothese zurückzuweisen. Dagegen zeigt eine isolierte Betrachtung der Erhebungsbereiche 1 und 2, daß zwischen diesen beiden Gruppen statistisch gesicherte Unterschiede bestehen. Der t-Wert von -2,2015 (57) ist bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % höher als der Tafelwert. Für die gesamten (internen und/oder externen) Weiterbildungskosten liegt der F-Wert im Annahmebereich[2)].

Die Regionalanalyse führt zu dem Ergebnis, daß zwischen den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und der Wirtschaftskraft

1) ungewichtete Durchschnitte, das gilt auch für alle im folgenden ausgewiesenen Zahlen.
2) Zwei Betriebe mit weit über dem Durchschnitt liegenden Kosten der externen Weiterbildung haben einen starken Einfluß auf die Ergebnisse, auch auf die Ergebnisse der internen und/oder externen Weiterbildung. Die Ergebnisse der Alternativrechnungen ohne diese beiden Betriebe werden in der Zusammenfassung jedoch nicht dargestellt.

(= Bruttoinlandsprodukt pro Beschäftigten) der Regionen[1] bzw. Kammern[2] kein statistischer Zusammenhang besteht. Für die Kammern zeigt sich bei der internen Weiterbildung auf einem Sicherheitsniveau von 99 % ein signifikanter F-Wert von 3,7234 (29;81). Auch zwischen den Kammern im Erhebungsbereich 2 sind die Unterschiede für die interne Weiterbildung bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % statistisch gesichert: F = 2,2888 (13;34) - vgl. Tabelle 39 - . Bei der externen Weiterbildung können keine Unterschiede nach Kammern und Regionen festgestellt werden. Wenn man die gesamten betrieblichen (internen und/oder externen) Weiterbildungskosten untersucht, kann die Nullhypothese für die Variable Kammer auf dem 99 %-Signifikanzniveau zurückgewiesen werden: F = 1,9139 (33;202). Innerhalb der Erhebungsbereiche sind die Differenzen zwischen den Kosten für die Kammern nicht statistisch gesichert. Für den Handwerksbereich kann die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % abgelehnt werden, wenn man die allgemeinen Bildungskosten[3] nicht einbezieht: F = 2,5920 (5;37).

Zwischen den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und den Variablen "Einwohnerzahl des Firmensitzes" und "Entfernung zur nächsten Großstadt" besteht kein statistischer Zusammenhang.

1) "Region" = IHK- und/oder HWK-Bezirk; d.h. es werden unterschiedliche Kammerbezirke zu einer Region zusammengefaßt. Dabei kann unterschieden werden in reine IHK-Regionen sowie reine HWK-Regionen, d.h. Regionen, in denen jeweils nur IHK- oder HWK-Betriebe untersucht wurden, und in "gemischte Regionen", in denen sowohl IHK- als auch HWK-Betriebe erhoben wurden.

2) Unter "Kammer" ist der Handwerkskammer- oder der Industrie- und Handelskammerbezirk zu verstehen, wobei für jede Stichprobenschicht und Region verschiedene Kammern unterschieden werden.

3) Bei den allgemeinen Bildungskosten handelt es sich um Kosten für die Planung und Organisation der betrieblichen Bildungsarbeit, für die Freistellung von Mitarbeitern für externe Bildungszwecke sowie Spenden und Beiträge an Bildungsinstitutionen. Diese Kosten sind nur zu einem verhältnismäßig geringen Teil Bildungsverwaltungskosten. Die allgemeinen Bildungskosten wurden nicht nach Kostenträgergruppen getrennt erhoben; die Schlüsselung dieser Kosten erfolgt im Kostenmodell der Kommission nach der Zahl der Bildungsempfänger ohne Rücksicht auf die Dauer der Bildungsveranstaltungen. Die Kostenartenanalyse der Weiterbildungskosten hat ergeben, daß durch diesen Verrechnungsmodus der Weiterbildung hohe Beträge an allgemeinen Bildungskosten zugeschlagen worden sind. Es werden daher bei den Kostenauswertungen Alternativrechnungen vorgenommen, in denen die "Bildungsverwaltungskosten" nicht berücksichtigt sind.

Es besteht ebenfalls kein Zusammenhang zwischen den Kosten pro Beschäftigten und der Betriebsgröße (= Zahl der Beschäftigten).

Eine Untersuchung nach Wirtschaftszweigen liefert für die interne Fort- und Weiterbildung keine Ergebnisse, die es erlauben, die Nullhypothese zurückzuweisen. Sofern man bei den externen Weiterbildungsmaßnahmen die Wirtschaftszweige in 18 Gruppen einteilt (vgl. Tabelle 69), reichen die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht aus, um die Nullhypothese abzulehnen. Wenn man jedoch die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer in sieben Gruppen zusammenfaßt, ergibt sich ein signifikanter F-Wert: 3,1042 (6;213), der bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % im Ablehnungsbereich liegt. Bei den gesamten betrieblichen internen und externen Weiterbildungskosten (vgl. Tab. 70) sind die Unterschiede zwischen den 18 Wirtschaftszweigen groß genug, um die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 95 % zu verwerfen (F = 1,9658 (17;218)).

Die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten unterscheiden sich zwar nach Berufsgruppen (gewerblich-technische und kaufmännische Beschäftigte), jedoch sind diese Unterschiede nicht statistisch signifikant.

Nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen sind keine statistisch gesicherten Kostenunterschiede festzustellen.

6.3 Kosten pro Teilnehmer

Die Kosten der internen Weiterbildung pro Teilnehmer (vgl. Tab. 74) betragen bei den

- IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten DM 1.802,50
- IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten DM 658,19
- HWK-Betrieben DM 1.110,80

Die Unterschiede zwischen den beiden Schichten im IHK-Bereich sind statistisch signifikant: t = 2,0786 (59); die Nullhypothese kann bei einer 5 %igen Fehlerwahrscheinlichkeit abgelehnt werden.

Für die externe Weiterbildung werden die folgenden Kosten pro Teilnehmer (vgl. Tab. 76) ermittelt:

- Erhebungsbereich 1 DM 1.537,29
- Erhebungsbereich 2 DM 736,59
- Erhebungsbereich 3 DM 641,21

Die Kostenunterschiede nach Erhebungsbereichen sind statistisch gesichert. Der F-Wert von 10,1117 (2;216) liegt unter Vorgabe einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % im Ablehnungsbereich. Eine getrennte Analyse für die Erhebungsbereiche 1 und 2 ergibt einen t-Wert von 3,5986 (99); diese Unterschiede sind auf dem 99 %-Sicherheitsniveau nicht zufälliger Natur.

Zwischen der Dauer der Veranstaltungen und den Kosten pro Teilnehmer besteht ein starker Zusammenhang. Die Pearson-Korrelationskoeffizienten betragen

- für die interne Weiterbildung 0,9581
- für die externe Weiterbildung 0,7466.

Die Untersuchung der Kosten pro Teilnehmer nach Kammern läßt sowohl für die interne als auch für die externe Weiterbildung signifikante Unterschiede (Sicherheitsniveau 99 bzw. 95 %) erkennen:

- interne Weiterbildung F = 2,9319 (29;80)
- externe Weiterbildung F = 1,6818 (33;185)

Eine differenziertere Analyse zeigt statistisch gesicherte Unterschiede nach Kammern im Erhebungsbereich 1 (vgl. Tab. 80). Der F-Wert von 3,2122 (13;42) läßt es zu, mit einer Irrtumswahr-

scheinlichkeit von 1 % die Nullhypothese abzulehnen. Die signifikanten Kostenunterschiede bei den IHK-Großbetrieben erklären sich durch einen extrem hohen Durchschnittswert in der Kammer Kiel. Bei den in der Kammer Kiel erhobenen Weiterbildungsaktivitäten handelt es sich überwiegend um innerbetriebliche Umschulungskurse, die nicht zu einem Kammerabschluß führen[1]. Im Erhebungsbereich 2 ergeben sich für die internen Weiterbildungskosten ohne die allgemeinen Bildungskosten signifikante Kostenunterschiede nach Kammern (F = 2,2981 (13;34), Sicherheitsniveau 95 %). Alle anderen regionalen Auswertungen der Kosten pro Teilnehmer lassen keine statistisch gesicherten Unterschiede erkennen.

Die Kosten pro Teilnehmer für die interne (externe) Weiterbildung (vgl. Tab. 94 und 95) betragen in den Betriebsgrößenklassen von

- 1 - 999	Beschäftigten	DM 758,60	(835,03)
- 1.000 - 2.499	Beschäftigten	DM 2.638,16	(1.034,69)
- 2.500 - 4.999	Beschäftigten	DM 865,33	(1.794,03)
- 5.000 und mehr	Beschäftigten	DM 634,13	(1.138,76)

Diese Unterschiede sind bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % statistisch signifikant:

- interne Weiterbildung	F = 3,3767 (3;106)
- externe Weiterbildung	F = 3,5459 (3;215)

Es muß angenommen werden, daß sich die Kosten der internen Weiterbildung pro Teilnehmer in der Grundgesamtheit nicht unterscheiden. Dagegen sind bei der externen Weiterbildung signifikante Unterschiede festzustellen, wenn die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer in sieben Gruppen zusammengefaßt werden (vgl. Tab. 97). Der F-Wert von 2,2752 (6;212) reicht aus, um die Nullhypothese auf dem 95 %-Sicherheitsniveau abzulehnen. Auch wenn man die allgemeinen Bildungskosten ausklammert, sind die Unterschiede statistisch gesichert: F = 1,9072 (17;201), Irrtumswahrscheinlichkeit 5 %.

1) Solche Umschulungsmaßnahmen wurden als Weiterbildung ausgewertet, während in dem speziell für die Umschulung vorgesehenen Fragebogen nur Umschulungsmaßnahmen in einem engeren Sinne (mit Kammerabschlußprüfungen; anerkannte Ausbildungsberufe) erfaßt wurden.

Die Kosten pro Teilnehmer unterscheiden sich nicht statistisch signifikant nach Berufsgruppen.

Bei der externen Weiterbildung haben die Unternehmenstöchter mit DM 1.211,72 gegenüber DM 809,14 in den sonstigen Betrieben signifikant höhere Kosten pro Teilnehmer (vgl. Tab. 139). Der t-Wert beträgt -2,1498 (174) und ist auf einem Signifikanzniveau von 95 % gesichert.

6.4 Kosten pro Teilnehmerstunde

Bei den Kosten pro Teilnehmerstunde werden die indirekten Kosten sowie die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen auf die insgesamt geleisteten Teilnehmerstunden bezogen. Für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten werden die in der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden zugrunde gelegt.

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde sowie die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen pro Teilnehmerstunde unterscheiden sich nicht statistisch signifikant.

Ein Vergleich der indirekten Kosten sowie der Gebühren pro Teilnehmerstunde mit den von der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der individuellen Förderung nach dem AFG erstatteten Sätzen zeigt, daß bei einem großen Teil der Betriebe die Kosten pro Teilnehmerstunde über den Limits der Bundesanstalt liegen (vgl. Tab. 106 und 107). Im Durchschnitt der Stichprobe wird der Betrag von DM 1,75 pro Teilnehmerstunde

- in der internen Weiterbildung von 67,0 % der Betriebe
- in der externen Weiterbildung von 49,5 % der Betriebe

überschritten.

Die Löhne und Gehälter der intern Weiterzubildenden (vgl. Tab. 108) betragen pro Stunde

- im Erhebungsbereich 1 DM 10,72
- im Erhebungsbereich 2 DM 8,26
- im Erhebungsbereich 3 DM 6,25

Diese Differenzen sind auf dem 99 %-Signifikanzniveau statistisch gesichert: $F = 5{,}4864$ (2;88). Dagegen unterscheiden sich die Löhne und Gehälter der extern Weiterzubildenden nicht statistisch signifikant nach Erhebungsbereichen.

Die Auswertungen nach regionalen Variablen lassen keine gesicherten Unterschiede erkennen. Dies gilt für die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde, für die Gebühren, Fahrtkosten und Spesen pro Teilnehmerstunde und für die an die intern bzw. extern Weiterzubildenden gezahlten Löhne und Gehälter.

Die Hypothese, daß die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde mit zunehmender Beschäftigtenzahl fallen, vor allem weil die größeren Betriebe eher die Möglichkeit haben, durch einen größeren Teilnehmerkreis die Kosten pro Teilnehmerstunde zu senken, wird nicht bestätigt. Die Durchschnittswerte für die einzelnen Beschäftigten-Größenklassen fallen zwar mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. Tab. 116); der F-Wert von 1,2387 (3;87) erlaubt es jedoch nicht, die Nullhypothese zu verwerfen[1].

Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten pro Teilnehmerstunde (in der Arbeitszeit) betragen für die intern Weiterzubildenden (vgl. Tab. 118) in den Betriebsgrößenklassen von

- 1 - 999 Beschäftigten DM 7,68
- 1.000 - 2.499 Beschäftigten DM 10,32
- 2.500 - 4.999 Beschäftigten DM 11,47
- 5.000 und mehr Beschäftigten DM 11,71.

Der F-Wert von 5,0367 (3;87) liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % im Ablehnungsbereich.

Für die externe Weiterbildung können keine statistisch signifikanten Unterschiede in den Kosten pro Teilnehmerstunde nach der Betriebsgröße festgestellt werden.

Die indirekten Kosten pro Teilnehmerstunde (vgl. Tab. 120) unterscheiden sich statistisch signifikant nach Wirtschaftszweigen, sofern man die Wirtschaftszweige nach der Zehnerstelle der Branchenkennziffer zu sieben Gruppen zusammenfaßt: F = 3,0058 (6;84), Irrtumswahrscheinlichkeit 5 %. Signifikante Unterschiede können auch festgestellt werden für die Löhne pro extern geleistete Teilnehmerstunde (vgl. Tab. 123): F = 2,0200 (16;165), Sicherheitswahrscheinlichkeit 95 %.

Die unterschiedlichen Kosten pro Teilnehmerstunde nach Berufsgruppen sind nicht statistisch gesichert.

1) Der t-Test für die Gruppen von 1 - 999 (DM 10,52 pro Teilnehmerstunde) sowie 5.000 und mehr Beschäftigten (DM 2,81 pro Teilnehmerstunde) ergibt einen t-Wert von 3,3699 (42), der bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % im Ablehnungsbereich liegt (vgl. Tab. 116). Die Korrelation der Prozeßkosten pro Teilnehmerstunde mit der Beschäftigtenzahl zeigt nur einen verhältnismäßig schwachen negativen Zusammenhang. Der Pearson-Korrelationskoeffizient beträgt -0,1388 (Irrtumswahrscheinlichkeit 10 %).

Die Lohn- und Gehaltskosten für die intern Weiterzubildenden (vgl. Tab. 141) betragen in den Unternehmenstöchtern DM 10,60 pro Stunde gegenüber DM 7,92 in den sonstigen Betrieben. Dieser Unterschied reicht aus, um die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % ablehnen zu können: $t = -3,2233$ (83).

6.5 Kosten pro Unterrichtsstunde für den innerbetrieblichen theoretischen Unterricht der Weiterzubildenden

Die Kosten pro Leistungseinheit, d.h. pro gegebene Unterrichtsstunde, für den innerbetrieblichen theoretischen Unterricht der Weiterzubildenden (vgl. Tab. 128) betragen:

- im Erhebungsbereich 1 DM 70,04
- im Erhebungsbereich 2 DM 37,98
- im Erhebungsbereich 3 DM 49,32

Die Unterschiede nach Erhebungsbereichen sind statistisch signifikant. Der F-Wert von 7,3031 (2;97) liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % im kritischen Bereich[1].

Die Kosten pro Unterrichtsstunde steigen mit der Beschäftigtenzahl (vgl. Tab. 130), und zwar betragen die Durchschnittswerte für die Betriebsgröße von

- 1 - 999 Beschäftigten DM 39,21
- 1.000 - 2.499 Beschäftigten DM 65,97
- 2.500 - 4.999 Beschäftigten DM 67,93
- 5.000 und mehr Beschäftigten DM 92,07

Die Varianzanalyse führt zu einem F-Wert von 5,6086 (3;96), der es erlaubt, die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % abzulehnen. Der Pearson-Korrelationskoeffizient für die Kosten pro Leistungseinheit in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl beträgt 0,3673 und ist mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 % gegen Null gesichert. Die höheren Kosten pro Unterrichtsstunde in den größeren Betrieben dürften sich vor allem durch höhere Gehälter erklären. Der "Professionalisierungsgrad" des Weiterbildungspersonals ist in den größeren Betrieben stärker. Ferner ist bei den Großbetrieben mit qualifizierteren und damit "teureren" Lehrkräften zu rechnen. Auch der Einsatz von "teureren" externen Lehrkräften, der jedoch nicht im einzelnen untersucht wurde, dürfte mit steigender Betriebsgröße zunehmen.

Wenn man die Wirtschaftszweige in sieben Gruppen zusammenfaßt, ergibt die Varianzanalyse einen F-Wert von 2,3159 (6;93), der

1) Der t-Test für die beiden Schichten im IHK-Bereich liefert einen t-Wert von 3,8937 (95); die Nullhypothese kann auf einem Signifikanzniveau von 99 % abgelehnt werden.

es auf dem 95 %-Sicherheitsniveau erlaubt, die Nullhypothese abzulehnen (vgl. Tab. 132).

Zwischen den Kosten pro Leistungseinheit und der Zahl der Leistungseinheiten besteht nur ein schwacher negativer Zusammenhang, und zwar beträgt der Pearson-Korrelationskoeffizient -0,1235 (Signifikanzniveau 90 %).

Für die Kosten pro Leistungseinheit zeigen sich mit zunehmender Konzentration höhere Werte (vgl. Tab. 144). Während die Kosten für diejenigen Betriebe, die nicht zu einem Unternehmen gehören, DM 40,04 betragen, haben die Unternehmenstöchter Kosten von DM 66,41 und die Großunternehmenstöchter Kosten von DM 70,33. Für den Vergleich der Unternehmenstöchter mit den "Nicht-Unternehmenstöchtern" kann die Nullhypothese auf einem Sicherheitsniveau von 99 % zurückgewiesen werden: t = -3,5211 (93). Zwischen den Werten für die Großunternehmenstöchter und "Nicht-Großunternehmenstöchter" gibt es keine statistisch gesicherten Unterschiede[1].

1) Zwischen den Großunternehmenstöchtern und den nicht zu einem Unternehmen gehörenden Betrieben bestehen jedoch signifikante Unterschiede: t = -2,7802 (34), Sicherheitswahrscheinlichkeit 99 %.

6.6 Kostenartenanalyse

Die Kostenartenanalyse (vgl. Tab. 133 und 134) läßt erkennen, daß es sich bei den Lohn- und Gehaltfortzahlungskosten um die dominierende Kostenart handelt. Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für die interne (externe) Weiterbildung betragen in den einzelnen Erhebungsbereichen[1)]

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	53,3 (62,3) %
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	36,9 (48,9) %
- HWK-Betriebe	57,0 (46,7) %

bzw. für

- den Durchschnitt der Stichprobe	52,3 (60,7) %
- den IHK-Bereich (hochgerechnet)	45,7 (53,8) %
- die BRD (hochgerechnet)	46,4 (52,9) %

der Gesamtkosten.

Im Durchschnitt der Stichprobe machen die Lehrerkosten (ohne Vorbereitungskosten[2)]) 20,6 %, die Vorbereitungskosten 8,5 % und die Sachkosten 3,2 % der Gesamtkosten aus. Bei der externen Weiterbildung betragen im Durchschnitt der Stichprobe die Gebühren 13,2 % und die Fahrtkosten sowie Spesen 15,2 % der Gesamtkosten. Der Anteil der allgemeinen Bildungskosten beträgt für die interne Weiterbildung 15,4 % bzw. für die externe Weiterbildung 10,9 %, wobei sich für die interne Weiterbildung starke Unterschiede nach Erhebungsbereichen ergeben.

1) gewichtete Durchschnitte.
2) Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten für die Vorbereitungszeiten (während der Arbeitszeit) der nebenamtlichen internen Lehrkräfte.

6.7 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr

Die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr[1] für die interne Weiterbildung unterscheiden sich wie folgt nach Erhebungsbereichen (vgl. Tab. 147):

- IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten 10,32
- IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten 10,52
- HWK-Betriebe 59,78

Es muß mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % angenommen werden, daß die Mittelwerte nicht zufällig voneinander abweichen: F = 13,2326. Dieses Ergebnis erklärt sich durch den hohen Wert im Handwerk. Zwischen den Erhebungsbereichen 1 und 2 besteht kein gesicherter Unterschied.

Die Zahl der intern geleisteten Teilnehmerstunden ist in allen Erhebungsbereichen größer als die Zahl der extern geleisteten Teilnehmerstunden. Die unterschiedlichen Werte sind jedoch nur für die IHK-Großbetriebe statistisch signifikant: t = 2,5061 (113), Fehlerwahrscheinlichkeit 2 %. Hier beträgt die Zahl der internen Teilnehmerstunden, wie bereits erwähnt, 10,32 gegenüber nur 4,20 externen Teilnehmerstunden pro Beschäftigten.

Zwischen den Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und der Wirtschaftskraft der Kammern bzw. Regionen kann kein Zusammenhang festgestellt werden. Die Rangkorrelationskoeffizienten sind niedriger als die Zufallshöchstwerte. Die Auswertungen der Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr nach regionalen Variablen lassen zwar deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen erkennen; diese Unterschiede sind jedoch - von einigen Ausnahmen abgesehen - statistisch nicht gesichert.

Für die einzelnen Beschäftigten-Größenklassen werden die folgenden intern (extern) geleisteten Teilnehmerstunden (vgl. Tab. 163 und 164) ermittelt:

1) Es handelt sich um die während der Arbeitszeit geleisteten Teilnehmerstunden.

- 1 - 999 Beschäftigte	18,39	(6,03)
- 1.000 - 2.499 Beschäftigte	11,50	(1,62)
- 2.500 - 4.999 Beschäftigte	7,32	(7,03)
- 5.000 und mehr Beschäftigte	4,24	(2,22)

Bei der internen Weiterbildung sind die Unterschiede zwischen den Gruppen 1 und 3 sowie zwischen den Gruppen 1 und 4 statistisch signifikant; die t-Werte betragen 2,0328 (58) bzw. 2,4480 (50), Sicherheitsniveau 95 %. Die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten der externen Weiterbildung unterscheiden sich statistisch signifikant zwischen den Gruppen 1 und 2 sowie den Gruppen 1 und 4, und zwar werden t-Werte von 3,7002 (159) bzw. 2,4411 (17) ermittelt. Die Nullhypothese kann auf dem Signifikanzniveau von 99 bzw. 95 % zurückgewiesen werden. Insgesamt (intern und/oder extern) werden die folgenden Teilnehmerstunden geleistet (vgl. Tab. 165):

- 1 - 999 Beschäftigte	11,37
- 1.000 - 2.499 Beschäftigte	8,58
- 2.500 - 4.999 Beschäftigte	14,32
- 5.000 und mehr Beschäftigte	4,89

Die Unterschiede zwischen der 1. und 4. Gruppe sind statistisch gesichert: t = 2,1563 (40), Signifikanzniveau 95 %.

Die Teilnehmerstunden pro Beschäftigten und Jahr für die interne Weiterbildung unterscheiden sich signifikant nach Branchen, wenn man die Branchen zu sieben Gruppen zusammenfaßt (vgl. Tab. 166): F = 2,4078 (6;90).

Nach Berufsgruppen sind keine gesicherten Unterschiede feststellbar. Die F- bzw. t-Werte berechtigen nicht zur Ablehnung der Nullhypothese.

In den nicht zu einem Unternehmen gehörenden Betrieben werden signifikant mehr Teilnehmerstunden pro Beschäftigten (20,97) geleistet als in den Unternehmenstöchtern (7,98 Teilnehmerstunden): t = 2,2469 (47), Sicherheitsniveau 95 %, vgl. Tab. 191.

6.8 Dauer der Veranstaltungen - Klassenstärke

Für die Dauer[1] der internen (externen) Weiterbildungsveranstaltungen (in der Arbeitszeit der Teilnehmer) werden die folgenden Durchschnittswerte ermittelt (vgl. Tab. 172 und 173):

- Erhebungsbereich 1	100,48	(62,92) Stunden
- Erhebungsbereich 2	32,05	(39,91) Stunden
- Erhebungsbereich 3	76,50	(25,38) Stunden

Bei der internen Weiterbildung sind die Unterschiede im IHK-Bereich statistisch gesichert: t = 2,3694 (52), Fehlerwahrscheinlichkeit 5 %. Der F-Wert für die externe Weiterbildung beträgt 3,3315 (2;195); die Nullhypothese kann mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % zurückgewiesen werden[2].

Nach den Betriebsgrößenklassen werden für die interne Weiterbildung die folgenden Veranstaltungsdauern berechnet (vgl. Tab. 180):

- 1 - 999 Beschäftigte	44,78 Stunden
- 1.000 - 2.499 Beschäftigte	145,73 Stunden
- 2.500 - 4.999 Beschäftigte	35,18 Stunden
- 5.000 und mehr Beschäftigte	35,24 Stunden

Der F-Wert von 3,4683 (3;93) liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % im Ablehnungsbereich.

Die Dauer der internen Weiterbildungskurse unterscheidet sich signifikant nach Branchen (vgl. Tab. 182). Der F-Wert von 4,4949 (16;80) erlaubt es, die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99 % abzulehnen[3].

Die Auswertungen nach regionalen Variablen und nach Berufsgruppen führen nicht zu signifikanten Ergebnissen.

1) Die Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen wird berechnet, indem die gesamte Teilnehmerstundenzahl (während der Arbeitszeit der Teilnehmer) durch die Gesamtzahl der Teilnehmer eines Betriebes dividiert wird. Dieser Berechnungsmodus ist insofern mit einem Fehler behaftet, als die ausschließlich in die Freizeit der Teilnehmer fallenden Veranstaltungen im Nenner (d.h. bei den Teilnehmerzahlen) nicht eliminiert werden, während diese Veranstaltungen im Zähler mit Null eingehen.
2) Der t-Test für die Erhebungsbereiche 1 und 3 ergibt einen Wert von 3,1605 (88), Signifikanzniveau 1 %.
3) Wenn man die Wirtschaftszweige jedoch in 7 Gruppen zusammenfaßt, zeigen sich keine gesicherten Unterschiede.

In den Unternehmenstöchtern ist die Dauer der externen Fort- und Weiterbildungskurse mit 58,06 Stunden signifikant länger als in den sonstigen Betrieben, in denen die Dauer 33,98 Stunden ausmacht (vgl. Tab. 195). Der t-Wert von -2,0788 läßt es zu, die Nullhypothese mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % abzulehnen.

Die Klassenstärke[1] beim innerbetrieblichen theoretischen Unterricht für Weiterzubildende (vgl. Tab. 186) beträgt im

- Erhebungsbereich 1 56,6
- Erhebungsbereich 2 13,6
- Erhebungsbereich 3 16,6

Diese Differenzen sind auf dem 99 %-Signifikanzniveau statistisch gesichert, und zwar beträgt der F-Wert 8,5753 (2;86)[2].

Für die einzelnen Betriebsgrößenklassen werden die folgenden Teilnehmerzahlen pro Veranstaltung ermittelt (vgl. Tab. 188):

- 1 - 999 Beschäftigte 14,0
- 1.000 - 2.499 Beschäftigte 64,7
- 2.500 - 4.999 Beschäftigte 51,1
- 5.000 und mehr Beschäftigte 39,5

Diese Unterschiede sind nicht zufälliger Natur: der F-Wert von 6,3040 (3;85) liegt bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 % im Ablehnungsbereich.

Auch die unterschiedlichen Klassenstärken nach Wirtschaftszweigen (vgl. Tab. 190) sind statistisch gesichert: F = 2,6827 (16;72), Sicherheitswahrscheinlichkeit 99 %[3].

Die Unterschiede nach Regionen und Berufsgruppen sind nicht statistisch signifikant.

Auch die unterschiedlichen Klassenstärken nach der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem Unternehmen bzw. Großunternehmen sind nicht gesichert.

1) = gesamte (interne) Teilnehmerstunden/Zahl der Leistungseinheiten, d.h. empfangene durch gegebene Unterrichtsstunden.
2) Erhebungsbereiche 1 und 2: t = 4,3897 (56)
Erhebungsbereiche 1 und 3: t = 2,8292 (15)
Diese t-Werte sind auf dem 99- bzw. 98 %-Signifikanzniveau gesichert.
3) Wenn man jedoch nach den Zehnerstellen der Branchenkennziffer sieben Gruppen bildet, muß die Nullhypothese angenommen werden.

6.9 Sonstige Auswertungen

Der Fragebogen der Sachverständigenkommission[1] enthält die Frage, ob es in den untersuchten Betrieben Teilnahmebedingungen, geknüpft an Vorbildung und Position im Betrieb, für die externen und internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gibt (vgl. Tab. 200 - 204). Diese Frage wird von insgesamt 69 Betrieben der Stichprobe (= 28,4 %) bejaht. Im Erhebungsbereich 1 ist der Anteil mit 44,3 % am größten; dagegen stellen nur 23,1 % der IHK-Mittel- und -Kleinbetriebe sowie 14 % der Handwerksbetriebe diese Vorbedingungen. In diesen Betrieben werden im Durchschnitt der Stichprobe ca. 70 % der Teilnehmerstunden aller Betriebe geleistet. Die bezüglich der Vorbildung und Position der Teilnehmer gestellten Anforderungen gelten in den meisten Fällen nicht für alle Veranstaltungen. Die nicht für alle Beschäftigtengruppen zugänglichen Veranstaltungen machen 32,2 % der insgesamt von allen Betrieben geleisteten Teilnehmerstunden aus[2]. Bezieht man die Teilnehmerstunden der Veranstaltungen mit Zugangsbeschränkungen nur auf die in den betreffenden Betrieben geleisteten Teilnehmerstunden, so ergibt sich im Durchschnitt der Stichprobe ein Anteil von 45,8 %. Der Anteil der für alle Beschäftigten offenen Weiterbildungskurse liegt dabei im Erhebungsbereich 1 am höchsten. Hier werden in den für alle zugänglichen Veranstaltungen 54,7 % der Teilnehmerstunden geleistet; der Anteil für den Erhebungsbereich 2 beträgt 39,9 % und für den Erhebungsbereich 3 24,6 %. Relativ am häufigsten wird die Facharbeiter- oder Kaufmannsgehilfenprüfung als Vorbedingung für eine Teilnahme an Bildungsveranstaltungen angegeben (47,5 % der Nennungen in der Stichprobe). Ein Hochschulabschluß wird nur in 13 Fällen bei IHK-Großbetrieben vorausgesetzt.

Zur Position im Betrieb als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird von den IHK-Großbetrieben relativ am häufigsten die Stellung eines Betriebs- oder Abteilungsleiters genannt (31,9 % aller Nennungen); an zweiter Stelle liegt die Sachbearbeiter-Ebene mit 21,2 % aller Fälle. Bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1.000 Beschäftigten dominiert der Sachbe-

1) "Betriebserhebung 1972", Bogen 2.1.6, Frage 4.
2) Für die Schichten der Stichprobe gelten die folgenden Prozentsätze:
Erhebungsbereich 1 32,8 %, Erhebungsbereich 2 24,2 %,
Erhebungsbereich 3 15,4 %.

arbeiterstatus mit 37,3 % aller Nennungen. Im Handwerk liegt die Zahl der Nennungen zu niedrig, um aus den Ergebnissen Schlüsse ziehen zu können.

Der Fragebogen der Sachverständigenkommission enthält auch eine Frage nach den Auswahlkriterien für die Veranstaltungen[1]. Insgesamt 151 Betriebe in der Stichprobe (= 62,1 % der Weiterbildungsbetriebe) geben an, daß sie die Weiterbildungsveranstaltungen nach irgendwelchen Kriterien auswählen. Für die einzelnen Erhebungsbereiche werden folgende Prozentsätze ermittelt:

- Erhebungsbereich 1 83,5 %
- Erhebungsbereich 2 55,4 %
- Erhebungsbereich 3 41,9 %

Arbeitsplatzbezogene Kriterien werden relativ am häufigsten genannt (39,2 % der Nennungen in der Stichprobe), personenbezogene Kriterien werden in 26,5 % der Fälle angegeben; es folgen allgemein berufsbezogene Kriterien mit 22,1 % der Nennungen. Veranstaltungsbezogene Kriterien werden nur in 7,8 % der Fälle angegeben.

1) "Betriebserhebung 1972", Bogen 2.1.6, Frage 6, vgl. auch Tab. 205 und 206.

7 Synopse zum Bildungsurlaub

7.1 Zusammenfassung der bisherigen Diskussion über den Bildungsurlaub

Die Bildungsurlaubsdiskussion in der Bundesrepublik geht zurück bis auf den Anfang der 60er Jahre. Die bezahlte Freistellung von anderer Arbeit, möglichst auf gesetzlicher Basis, wurde bereits vor mehr als 10 Jahren von den Gewerkschaften gefordert. Für diese Art von Freistellung hat sich in der Literatur der Begriff "Bildungsurlaub" eingebürgert, der auch in dieser Arbeit verwendet wird, wenngleich dieser Begriff, auch nach Ansicht aller an der Bildungsurlaubsdiskussion Beteiligten, nicht glücklich ist, da Assoziationen mit Urlaub im Sinne von Erholung naheliegen können. Auch in der ausländischen Literatur wird die Freistellung für Bildungszwecke ähnlich bezeichnet (educational leave, congé de formation).

Die überwiegend auf Verbandsebene, d.h. zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern, geführte Bildungsurlaubsdiskussion war wenig fruchtbar. Die Argumente pro und contra und die Gegenargumente haben sich im Laufe der Zeit nicht geändert, und eine Annäherung der Standpunkte hat nicht stattgefunden. Die durch den wirtschaftlichen und technischen Wandel bedingte Notwendigkeit lebenslangen Lernens wird von keiner Seite bestritten. Uneinigkeit besteht jedoch über das "Wer, Wie, Wie oft und Wie lange, Wozu etc.?". Angesichts vor allem der finanziellen Tragweite des "Unternehmens Bildungsurlaub" ist es erstaunlich, in welch geringem Maße sich die Wissenschaft bisher - von den wenigen Beiträgen sind vor allem die verschiedenen Aufsätze von Friedrich Edding[1)] zu erwähnen - an der Bildungsurlaubsdiskussion beteiligt hat. Wegen der enormen volkswirtschaftlichen

1) vgl. vor allem: Edding, F., Perspektiven für die betriebliche Weiterbildung, in: IBM-Nachrichten, H. 212 und H. 213/1972, S. 273 ff. und S. 375 ff., ders., Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken, in: Hamm-Brücher, H., Edding, F., Reform der Reform, Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken, Köln 1973; ders., Entschulung, Berufsvorbereitung und lebenslange Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 3/1973, S. 170 ff.; ders., Grundprobleme der Bildungsökonomie, in: Der Arbeitgeber, H. 11-12/1964, S. 288 ff.

Auswirkungen eines generellen Bildungsurlaubs[1] und der bei zunehmenden Innovationsraten immer größer werdenden Gefahr von Fehlinvestitionen, sofern eine lange Ausbildung zu Beginn des Erwerbslebens absolviert wird anstatt einer verkürzten Ausbildung und Unterbrechungen der normalen Arbeit durch kürzere Bildungsperioden während des gesamten Berufslebens, sind wissenschaftliche Vor- und Begleituntersuchungen durch die verschiedensten Fachrichtungen dringend notwendig. Experimente zum Bildungsurlaub wurden bisher nicht oder nicht in größerem Umfang durchgeführt. Die Möglichkeit hierzu bietet sich jedoch nunmehr in den verschiedenen Bundesländern, in denen bereits Bildungsurlaub für alle oder einen Teil der Arbeitnehmer eingeführt worden ist. Die Phase des Experimentierens hat also bereits begonnen. Die Erkenntnisse, die aus den unterschiedlichen Bildungsurlaubsgesetzen in den Bundesländern gewonnen werden können, dürften eventuelle Nachteile durch eine Rechtszersplitterung überkompensieren. Schriftliche Erfahrungsberichte werden nur in Niedersachsen und Hessen verlangt; ob wissenschaftliche Begleituntersuchungen in den Bundesländern durchgeführt werden, ist nicht bekannt. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft will auf der Basis von Modellseminaren und Experimentalprogrammen bessere Entscheidungsgrundlagen für eine Konzeption des Bildungsurlaubs gewinnen[2]. In dieser Arbeit wird darauf verzichtet, die Bildungsurlaubs-Diskussion im einzelnen wiederzugeben; es werden hier Erklärungen und Stellungnahmen zum Bildungsurlaub der Bundesregierung, Parteien, Sozialpartner, Verbände und Beratungsgremien zusammengestellt, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird; ferner werden die wichtigsten Regelungen in Gesetzen und Gesetzentwürfen zusammengefaßt. Durch die Entwicklungen in den Bundesländern ist der Bildungsurlaub besonders im vergangenen Jahr erneut in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Die Bundesländer Bremen, Hamburg, Hessen und Niedersachsen haben im Jahre 1974 Bildungsurlaubsgesetze verabschiedet. Danach haben - zusammen mit den Berliner Arbeitnehmern, denen schon länger Bildungsurlaub zusteht - in den Bundesländern insgesamt ca. 3,5 Mill.

1) vgl. Sachverständigenkommission, Abschlußbericht, a.a.O., S. 290 f.
2) Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Leitlinien zur Bildungspolitik, Pressemitteilung vom 7. November 1974.

Personen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub[1]. Bei den Beratungen in den Bundesländern haben vor allem die folgenden Punkte eine Rolle gespielt, die zum Teil auch schon in der früheren Bildungsurlaubsdiskussion strittig waren:

- nicht ausreichendes Angebot an Bildungseinrichtungen
- Inhalte der Bildungsveranstaltungen (einige Entwürfe beziehen sich unter Hinweis auf die Existenz des AFG ausschließlich auf politische Bildung)
- begünstigter Personenkreis, mögliche Quoten der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs, Vor- und Zusatzleistungen der Teilnehmer
- den Arbeitgebern entstehende Kosten
- wie kann man Sonderprobleme der Kleinbetriebe lösen (z.B. durch Ausgleichskassen)?
- Wettbewerbsverzerrungen aufgrund der Rechtszersplitterung[2]

bis hin zu der Frage, ob der Bildungsurlaub überhaupt in den Gesetzgebungskompetenzbereich der Länder fällt. Sofern in den folgenden Ausführungen nichts Gegenteiliges erwähnt ist, wird unter "Bildungsurlaub" bezahlter Bildungsurlaub verstanden[3]. Neben der Fortzahlung der Vergütung ist in den nachstehend dargestellten Gesetzen und Gesetzentwürfen - außer im BetrVG, BPersVG und im Bremer Bildungsurlaubsgesetz - keine weitere Übernahme von Kosten, z.B. Kursgebühren, Reisekosten oder Spesen durch den Arbeitgeber vorgesehen.

---

1) Hinzu kommen die Bildungsurlaubsbegünstigten nach dem BetrVG, BPersVG, ASiG, der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbedienstete sowie nach tarifvertraglichen Bestimmungen.

2) Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben sich am 18.10.1974 für eine bundeseinheitliche Regelung des Bildungsurlaubs ausgesprochen. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung wurde beauftragt, einen Entwurf für eine bundeseinheitliche Regelung zu erarbeiten.

3) Neben der Lohn- und Gehaltsfortzahlung ist in der Regel auch die Fortzahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung vorgesehen; so ausdrücklich in den Bildungsurlaubs-Gesetzen von Hamburg, Bremen, Hessen und Niedersachsen; im Berliner Gesetz steht lediglich "ohne Einkommensminderung".

7.2 Vorstellungen und Stellungnahmen zum Bildungsurlaub

7.2.1 Bundesregierung

Im "Bericht der Bundesregierung über den Bildungsurlaub"[1] wird die Auffassung vertreten, daß die gesetzliche Einführung eines bezahlten Bildungsurlaubs zur Zeit nicht in Betracht gezogen werden kann. Begründet wird dies mit der wirtschaftlichen Situation, die es nicht zulasse, die Wirtschaft oder den Staatshaushalt in absehbarer Zeit mit den hierdurch entstehenden zusätzlichen Kosten zu belasten. Die Bundesregierung sei jedoch bereit, bei der Beratung der Entwürfe eines Arbeitsförderungsgesetzes und eines Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetzes die Frage der Einführung eines Anspruchs auf unbezahlten Bildungsurlaub zu prüfen.

Die Regierungserklärung des Bundeskanzlers Willy Brandt vom 28. Oktober 1969[2] enthält die folgende Aussage zum Bildungsurlaub: "Technischer Fortschritt und wirtschaftliche Entwicklung stellen ständig neue Anforderungen an die Mobilität aller Erwerbstätigen. Darum halten wir die Einführung eines Bildungsurlaubs für eine wichtige Aufgabe."

Im Sozialbericht 1970[3] äußert sich die Bundesregierung wie folgt zum Bildungsurlaub: Es wird begrüßt, daß bereits in Tarifverträgen Bildungsurlaubsregelungen getroffen wurden. Da man jedoch nicht sicher sei, ob die bildungs- und gesellschaftspolitischen Ziele allein auf diesem Wege erreicht werden können, arbeite die Bundesregierung an einem Bildungsurlaub-Gesetzentwurf. Die Inhalte der Bildungsmaßnahmen sollten sich nicht auf die berufliche Bildung beschränken, sondern auch gesellschaftliche und politische Bildung umfassen. Die Veranstaltungen müßten bestimmte Mindestanforderungen hinsichtlich der Dauer und Qualität erfüllen. Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer sei nicht sofort realisierbar. Deshalb müsse der Berechtigtenkreis entsprechend einer bildungspolitischen Dringlichkeit ausgewählt

1) Bundestagsdrucksache V/2345 vom 1. Dezember 1967 (im folgenden zitiert als "Bildungsurlaubsbericht").
2) Abgabe einer Erklärung der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Stenogr. Bericht der 5. Sitzung vom 28. Oktober 1969, S. 20 ff.
3) Bundestagsdrucksache VI/643 vom 20. April 1970.

werden. Es sei auch zu überlegen, wie in Zukunft mögliche Arbeitszeitverkürzungen verwendet werden sollen. Über die Dauer des geplanten Bildungsurlaubs enthält der Sozialbericht keine Aussage.

Im "Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik" (Bildungsbericht '70)[1] wird festgestellt, daß es den Lernwilligen oft an der Zeit für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen fehle. Es entspreche weder dem Zweck des Urlaubs noch dem Interesse der Familien, wenn die Arbeitnehmer ihre Freizeit für Kurse und Seminare opferten. Insgesamt betrachtet würde die Aufgabe der Weiterbildung zu wenig berücksichtigt. Ein bezahlter Bildungsurlaub solle schrittweise eingeführt werden. Die Bundesregierung bereite hierzu einen Gesetzentwurf vor.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erklärte im November 1970 im "Aktionsprogramm Berufliche Bildung"[2], daß die Bundesregierung die schrittweise Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs vorbereite. Der Bildungsurlaub soll nach dem Aktionsprogramm zwei Wochen pro Jahr dauern und insbesondere für förderungswürdige berufliche und politische Weiterbildungsveranstaltungen gewährt werden. Wegen des knappen Angebots an Bildungsveranstaltungen könne zunächst jedoch nur ein Teil der Arbeitnehmer Bildungsurlaub in Anspruch nehmen.

Zum Stichwort Bildungsurlaub macht der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in den "Leitlinien zur Bildungspolitik"[3] folgende Ausführungen: "Aufbauend auf den Erfahrungen mit Modellseminaren für Betriebsratsmitglieder wird ein Experimentalprogramm vorbereitet, um bessere Entscheidungsgrundlagen für eine Konzeption des Bildungsurlaubs zu gewinnen. Vor allem sollen Angebote für bisher kaum erreichte Gruppen wie Schichtarbeiter, Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder erwerbstätige Frauen sowie für Arbeitnehmer in besonderer Verantwortung wie Ausbilder und Funktionsträger entwickelt werden. Außerdem sollen Möglichkeiten der Verbindung von kurzfristigen Veranstaltungen im Rahmen des Bildungsurlaubs mit längerdauernden Weiterbildungskursen erprobt werden."

1) Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Bundestagsdrucksache VI/925 vom 8. Juni 1970.
2) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Aktionsprogramm Berufliche Bildung, Bonn 1970.
3) o.V.

7.2.2 Parteien[1]

CDU

Die CDU fordert im Berliner Programm: "Durch gesetzliche Regelungen ist die Möglichkeit eines in festen Zeitabständen zu gewährenden Bildungsurlaubs von mindestens 7 Tagen zu gewährleisten[2]."

Auf dem 22. Bundesparteitag vom 18. - 20. November 1973 in Hamburg, bei dem die CDU u.a. Beschlüsse zur Reform der beruflichen Bildung verabschiedet hat, wurde der Bundesvorstand beauftragt, in absehbarer Zeit für die Erarbeitung eines umfassenden Konzepts zur Weiterbildung Sorge zu tragen[3].

F.D.P.

Die F.D.P. stellt in ihren "Stuttgarter Leitlinien"[4] fest: "Ohne befristete Freistellung von beruflicher Tätigkeit ist Fort- und Weiterbildung für den einzelnen nicht ausreichend möglich" und fordert einen gesetzlichen Bildungsurlaub, der schrittweise eingeführt werden soll. Dabei sollen bestimmte Zielgruppen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit bevorzugt werden, z.B. Eltern von Kindern im Vorschulalter oder Schichtarbeiter. Über die Dauer des Bildungsurlaubs enthalten die"Stuttgarter Leitlinien" keine Aussage. Die Inhalte des Bildungsurlaubs sollen sich auf politische, allgemeine und berufliche Bildung beziehen: Zur Organisation der Weiterbildung wird vorgeschlagen, auf lokal-regionaler Ebene Weiterbildungszentren einzurichten. Es soll ein umfassendes Weiterbildungsinformationssystem aufgebaut werden. Das Kultusministerium übernimmt die Rechtsaufsicht über die öffentlich

1) Es wird hier nur auf diejenigen Partei-Stellungnahmen zum Bildungsurlaub eingegangen, die von den Bundesorganisationen der großen Parteien vorgelegt worden sind. Erklärungen der Partei-Unterorganisationen zu dieser Frage sowie Äußerungen von Splitterparteien werden nicht berücksichtigt.
2) CDU, Das Berliner Programm (= 2., vom Düsseldorfer Parteitag 1971 beschlossene Fassung), Bonn 1974, S. 20.
3) CDU, a.a.O., S. 65.
4) Stuttgarter Leitlinien einer liberalen Bildungspolitik, beschlossen vom F.D.P.-Bundeshauptausschuß am 18. März 1972 in Stuttgart.

organisierte Fort- und Weiterbildung sowie über das Angebot freier Träger. Die Weiterbildungszentren sollen mit öffentlichen Mitteln finanziert werden. Für den Gesamtbereich der Weiterbildung sind kollektive Finanzierungssysteme (einschließlich Abgaben von Unternehmen) zu erwägen.

SPD

Nach den Bildungspolitischen Leitsätzen der SPD von 1964[1] hat der Staat die Pflicht, das Recht der Erwachsenen auf Bildung zu sichern. Es wird ein gesetzlicher Anspruch auf einen Bildungsurlaub für berufliche sowie soziale Weiterbildung von zehn zusammenhängenden Arbeitstagen gefordert.

Im "Regierungsprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands"[2] von 1969 steht über Bildungsurlaub der folgende Satz: "Vorausschauende Planung und gesetzliche Regelungen, insbesondere der Bildungsurlaub, werden die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, sich beruflich und politisch weiterzubilden sowie sozial aufzusteigen."

Auf dem Parteitag 1970 der SPD in Saarbrücken wurde folgender Beschluß gefaßt: "Dem Arbeitnehmer soll ein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub für staatsbürgerliche und berufliche Bildung schrittweise entsprechend den finanziellen Möglichkeiten zustehen[3]."

1973 nimmt die SPD nochmals zum Bildungsurlaub Stellung: "Ein individueller Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub ist gesetzlich zu verankern[4]."

Beim Parteivorstand der SPD wurde eine Arbeitsgruppe Weiterbildung eingesetzt, die in Kürze ihre Empfehlungen vorlegen wird.

---

1) Bildungspolitische Leitsätze der SPD, Bonn 1964.
2) SPD, Regierungsprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Bonn 1969.
3) in: SPD, Entwurf, Modell für ein demokratisches Bildungswesen, Bonn 1973, Anhang, S. 43.
4) Berufsbildung: Ziele und Maßnahmen, vom Parteivorstand der SPD am 16. März 1973 als Diskussionsgrundlage beschlossen, Hrsg. Vorstand der SPD, Bonn, Reihe Bildungspolitik, H. 1, S. 2.

7.2.3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen

7.2.3.1 Arbeitgeberorganisationen

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die BDA hat verschiedentlich zum Bildungsurlaub Stellung[1)] genommen, sowohl allgemein als auch konkret aus verschiedenen Anlässen heraus (Bildungsurlaubsbericht der Bundesregierung, Entwurf des Bundestagsabgeordneten Budde[2)], SPD-Entwurf vom 13.3.1968[1)] und Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer).

Die BDA spricht sich gegen einen allgemeinen Bildungsurlaub aus; es sei ein Irrtum anzunehmen, ein Mehr an Freizeit könne die Bildungsprobleme lösen. Das Individuum wird aufgefordert, sich seinen Begabungen und Fähigkeiten entsprechend weiterzubilden und hierfür Geld und Freizeit zu opfern. Staat und Gesellschaft müßten jedoch die Voraussetzungen schaffen; dies sind Voraussetzungen institutioneller Art sowie individuelle Bildungsförderung; letztere soll jedoch nur subsidiären Charakter haben. Diese Bildungshilfe soll allen Bildungswilligen und -fähigen zuteil werden. Kollektive und generelle Regelungen würden dazu führen, daß diese Personen nicht oder nicht ausreichend gefördert werden. Ein bezahlter Bildungsurlaub würde eine spürbare Verkürzung der effektiven Arbeitszeit bedeuten. Auch der von der Bundesregierung im Bildungsurlaubsbericht erwogene unbezahlte Bildungsurlaub sei eine entscheidende Belastung. Bezüglich der Inhalte von Weiterbildungsveranstaltungen wird staatsbürgerliche Bildung abgelehnt. Diese Bildungsaufgabe solle in stärkerem Maße von Schulen und Hochschulen wahrgenommen werden.

Eichler (BDA) hat beim Bundestagshearing 1967 im wesentlichen die gleichen Bedenken vorgetragen. Der Bildungsurlaub wird als ökonomisch nicht verantwortbare Maßnahme bezeichnet, die der Wirtschaft Milliardenbeträge an Kosten verursachen würde. Die Zeit, in der Bildung in Anspruch genommen wird, dürfe nicht mit

---

1) teilweise abgedruckt in: Außerschulische Bildung, (Dokumentation zum Bildungsurlaub), H. 4/1970, S. D186 ff.
2) vgl. Abschnitt 7.3.3

der Berufsarbeit kollidieren, sondern müsse Freizeit sein[1].

Von der BDA werden die Entwicklungen in den Bundesländern (vgl. Abschnitte 7.4 und 7.5) dem Jahresbericht 1974[2] zufolge mit großer Sorge verfolgt. Man sei auf Länderseite gewillt, den gesetzlichen Bildungsurlaub nahezu um jeden Preis einzuführen und würde sich sachgerechten Argumenten weitgehend verschließen. Die unterschiedlichen Ansprüche und Verpflichtungen seien mit Chancengerechtigkeit auf Bundesebene nicht in Einklang zu bringen und würden in ihren finanziellen und anderen quantitativen Auswirkungen kaum oder nicht lösbare Probleme aufwerfen. Auch die wiederholt geforderte bundeseinheitliche Lösung wird mit großen Vorbehalten beurteilt. Die BDA sieht keine Anzeichen dafür, daß die Verantwortlichen in Parlamenten und Regierungen von ihren überzogenen und weitgehend wirklichkeitsfremden Forderungen abrückten.

Deutscher Industrie- und Handelstag

Der DIHT bekennt sich in den neueren Berichten zur Berufsbildungsarbeit[3] der Industrie- und Handelskammern wiederholt zum Prinzip des "life-long-learning". Die Industrie- und Handelskammern sehen sich dabei als Vermittler zwischen den Bildungs- und Aufstiegswünschen der Individuen und den Berufsanforderungen und betrieblichen Notwendigkeiten[4]. Es wird betont, daß die berufliche Fortbildung bedarfsorientiert sein muß[5]. In diesem Zusammenhang wird auf die Praxis des AFG verwiesen: "Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes hat nämlich

1) Die anläßlich des Bildungsurlaub-Hearings 1967 vom DIHT und ZDH vorgetragenen Stellungnahmen decken sich weitgehend mit der Auffassung der BDA. Vom Handwerk wird außerdem noch besonders darauf hingewiesen, daß man in diesem Sektor wegen der geringen durchschnittlichen Betriebsgrößen und Beschäftigtenzahlen von den Auswirkungen eines Bildungsurlaubs noch stärker betroffen sei als große Betriebe.
2) Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1. Dezember 1973 - 30. November 1974, vorgelegt der Mitgliederversammlung in Köln am 5. Dezember 1974, S. 94.
3) Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsausbildung 19../.., Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT-Schriftenreihe...
4) DIHT, Berufsausbildung 1969/70, DIHT-SchrR, H. 120, a.a.O., S. 71.
5) vgl. auch Deutscher Industrie- und Handelstag, DIHT-Markierungspunkte zur beruflichen Bildung vom 5. November 1973, in: DIHT, Berufsbildung 1973/74, DIHT-SchrR, H. 144, S. 113 ff., "Die berufliche Fortbildung muß praxisbezogen und auf den Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet sein."

eine Weiterbildungswelle eingesetzt, die auf die Dauer den Bedarf an höheren Qualifikationen bei weitem zu überziehen droht[1]."

In seiner jüngsten Schrift zur beruflichen Bildung[2] nimmt der DIHT konkret zur Entwicklung in den Bundesländern Stellung. Es würde eine bildungspolitische Initiative in Sachen Weiterbildung wieder aufgegriffen, von der man angenommen hatte, daß sie aus Kostenüberlegungen und wegen der Schwierigkeiten ihrer rechtlichen Normierung nicht mehr verfolgt wird. Gegen eine isolierte Lösung durch Landesgesetze spreche die Tatsache der Verflechtung der Wirtschaft in den Bundesländern. Allein aufgrund dieser Verflechtung entstünden innerbetriebliche Probleme und Belastungen, die unter dem Aspekt der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse nicht tragbar seien. Bildungspolitische Bedenken werden erhoben, weil solche Regelungen bei den jetzigen Bildungskapazitäten nicht geeignet seien, die angestrebte Chancengerechtigkeit für die Arbeitnehmer zu erzielen.

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Im Jahresbericht des Deutschen Handwerks für das Jahr 1973[3] werden gegen einen Bildungsurlaub jeder Art Bedenken hinsichtlich der Kosten und der Durchführbarkeit angemeldet. Ein gesetzlicher Bildungsurlaub, der ausschließlich für politische Bildung verwendet werden soll, wird abgelehnt.

Auch der Jahresbericht 1974[4] befaßt sich vor dem Hintergrund der Bildungsurlaubsgesetze in verschiedenen Bundesländern mit dem Bildungsurlaub. Die heterogene Ausgestaltung des Bildungsurlaubs in den Bundesländern führe zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen der Wirtschaft der einzelnen Länder. Von besonderem Gewicht seien die Bildungsurlaubsgesetze für die ausbildungsintensiven Bereiche, also auch für das Handwerk. Da sich die Anspruchsberechtigung in allen Fällen auch auf Auszubildende erstreckt, bedeute das eine zum Teil erhebliche Verkürzung der betrieblichen Ausbildung.

1) DIHT, Berufsausbildung 1972/73, DIHT-SchrR, H. 138, a.a.O., S. 12.
2) DIHT, Berufsbildung 1973/74, DIHT-SchrR, H. 144, a.a.O., S. 59 ff.
3) Zentralverband des Deutschen Handwerks, Handwerk 1973, Bad Wörishofen o.J., S. 177.
4) Zentralverband des Deutschen Handwerks, Handwerk 1974, Bad Wörishofen o.J., S. 162.

7.2.3.2 Arbeitnehmerorganisationen

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)

Die DAG forderte 1964[1] einen Bildungsurlaub von mindestens 6 Tagen pro Jahr für berufliche und staatsbürgerliche Bildungsveranstaltungen.

1970 legte der Bundesvorstand der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft einen Gesetzentwurf vor[2], wonach es einen bezahlten Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer[3] von 12 bis 18 Werktagen pro Jahr geben soll. Die Dauer der Freistellung wird nach den Inhalten der Bildungsveranstaltungen differenziert:

- politische Bildung: jährlich mindestens 12 Werktage (2 Wochen)
- berufliche Fortbildung (Anpassungsmaßnahmen): jährlich mindestens 12 Werktage (2 Wochen)
- Weiterbildung (Aufstiegsmaßnahmen): jährlich mindestens 18 Werktage (3 Wochen).

Für Auszubildende soll sich der Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen beschränken. Der Arbeitnehmer muß sich jährlich entscheiden, für welche Bildungsmaßnahmen er seinen Anspruch geltend machen will. "Arbeitnehmer in Funktionen, die besondere wissenschaftliche Kenntnisse erfordern bzw. mit qualifizierten Entwicklungsaufgaben befaßt sind, erhalten alle 5 Jahre einmal bis zu 4 Monaten Freistellung für ihre Fortbildung (Studiensemester)." Neben diesem Sonderanspruch darf nach dem Entwurf in dem betreffenden Jahr kein weiterer Anspruch auf Bildungsurlaub geltend gemacht werden. Freistellung soll auch gewährt werden, wenn die Bildungsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

1) Forderung der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft nach einem bezahlten Bildungsurlaub vom Mai 1964.
2) Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Gesetz zur Freistellung für Bildungszwecke - Entwurf, Hamburg 1970.
3) Arbeiter, Angestellte, Beamte, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Das "Grundsatzprogramm des DGB" von 1963[1] enthält zum Bildungsurlaub die folgende Aussage: "Durch geeignete gesetzgeberische Maßnahmen ist sicherzustellen, daß die Arbeitgeber den Berufstätigen bezahlten Bildungsurlaub und Ausbildungsbeihilfen für den Besuch von Kursen der Erwachsenenbildung gewähren."

Nach den Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Bildungsurlaub vom November 1966[2] soll jeder Arbeiter, Angestellte und Beamte Anspruch auf jährlich 10 Arbeitstage[3] bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung haben. Es muß sich um mindestens fünftägige Veranstaltungen anerkannter Träger handeln.

Im Rahmen der auf die gesamte berufliche Bildung bezogenen "Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur beruflichen Bildung" vom April 1972[4] werden zum Bildungsurlaub die folgenden Forderungen gestellt:

- Von der Sekundarstufe II an soll für alle Jugendlichen und Erwachsenen ein individueller Rechtsanspruch auf öffentliche Bildungsförderung bestehen. Der Lebensunterhalt soll gesichert sein; bei berufstätigen Arbeitnehmern ist der vor dem Bildungszeitraum bezogene Verdienst Mindestgrundlage der Förderung.
- Neben einem Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub für gesellschaftliche Bildung soll auch bezahlter Bildungsurlaub für berufliche Bildung gewährt werden.
- Bei allen vom Betrieb veranlaßten Berufsbildungsmaßnahmen soll der Betrieb sämtliche Kosten übernehmen (einschließlich Lohn- und Gehaltsfortzahlung).
- Für berufliche Weiterbildung muß die Freistellung von anderer Arbeit über Arbeits- und Tarifverträge erfolgen, und zwar für einen Zeitraum, der eine wirksame Weiterbildung zuläßt.

1) Grundsatzprogramm des DGB, beschlossen auf dem Außerordentlichen Kongreß des DGB am 21. und 22. November 1963 in Düsseldorf, zitiert nach: Berufsfortbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, Programm und Leistung, Düsseldorf 1975.
2) Gewerkschaftliche Rundschau, H. 12/1966, S. 562 f.
3) Wird regelmäßig an mehr als 5 Arbeitstagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Freistellungsdauer 12 Werktage.
4) in: Berufliche Bildung, H. 5/1972, S. 89 ff.

In den "Diskussionsvorschlägen des DGB zum Regierungsentwurf eines Berufsbildungsgesetzes"[1] wird gefordert, daß im Berufsbildungsgesetz ein spezieller Anspruch auf Bildungsurlaub einschließlich einer Finanzierungsregelung für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern festgelegt wird. Ferner sollen die Mitglieder von Prüfungsausschüssen einen Freistellungsanspruch gegenüber ihren Arbeitgebern haben, wobei jedoch offengelassen wird, ob es sich um eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung handeln soll[2].

1) in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 6-7/1975.
2) Die Freistellung für eine Tätigkeit als Mitglied in Prüfungsausschüssen kann jedoch nicht als Bildungsurlaub im engeren Sinne angesehen werden. Zwar bedeutet die Freistellung aus Arbeitgebersicht eine Beurlaubung für Bildungszwecke, jedoch wird diese Zeit von den freigestellten Personen nicht für ihre eigene Weiterbildung genutzt.

7.2.4 Beratungsgremien

7.2.4.1 Deutscher Bildungsrat

Nach dem "Strukturplan für das Bildungswesen"[1] ist es notwendig, "die institutionalisierte Weiterbildung als einen ergänzenden nachschulischen, umfassenden Bildungsbereich einzurichten[2]." Weiterbildung dürfe weder als beliebige Privatsache noch als eine nur Gruppeninteressen dienende Maßnahme betrachtet werden. Es wird ein gesamtgesellschaftliches Interesse an einer ständigen umfassenden Weiterbildung unterstellt[3]. "Ständige Weiter-Bildung für die Erwerbstätigen kann erst dann zu einer Selbstverständlichkeit werden, wenn Weiterbildung als Teil der Berufsausübung verstanden wird. Ein Anspruch auf Freistellung von anderer Arbeit muß die Teilnahme an der Weiterbildung gewährleisten; dieser ist durch gesetzliche Regelung oder tarifvertragliche Vereinbarung zu sichern[4]." Ein ausschließlich tarifvertraglicher Anspruch könne jedoch zu neuen Bildungsprivilegien und zu Bildungsgefällen zwischen den Arbeitnehmern einzelner Branchen führen. Die Mindestdauer für die Freistellung muß sich nach Ansicht der Bildungskommission "an einem Zeitraum orientieren, der eine wirksame Weiterbildung zuläßt[4]." Dabei wird von einer Dauer von 2 bis 3 Wochen pro Jahr ausgegangen. Man denkt an eine flexible Organisation der Freistellung, d.h. beispielsweise, daß die Bildungsurlaubszeiten kumulierbar oder teilbar sind. Entscheidungen über Dauer und Umfang der Freistellung, über die Beschränkungen auf bestimmte Bildungsinhalte sollen von Gremien getroffen werden, in denen alle Beteiligten vertreten sind[5]. Weiterbildung soll sich nach Ansicht der Bildungskommission auf alle Lebensbereiche beziehen[6]. Mit Hilfe der Weiterbildung soll versucht werden, das Bildungsgefälle zwischen Sozialschichten, Geschlechtern, Regionen und Konfessionen zu überwinden.

Die Bildungskommission des 2. Deutschen Bildungsrates hat im September 1970 einen Ausschuß für Weiterbildungsfragen eingesetzt mit dem Auftrag, die im Strukturplan zur Weiterbildung

---

1) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O.
2) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 51.
3) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 199.
4) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 207.
5) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 207.
6) Deutscher Bildungsrat, Strukturplan, a.a.O., S. 53.

gemachten Ausführungen zu konkretisieren und weiterzuentwickeln. Dieser Ausschuß wurde in Erwartung einer Gesetzesinitiative beauftragt, sich vorrangig mit der Entwicklung eines Konzeptes zum Bildungsurlaub zu befassen. Es wurde daher eine besondere Arbeitsgruppe "Bildungsurlaub" gebildet. Der von der Arbeitsgruppe erstellte Entwurf[1] zur Einführung eines Bildungsurlaubs fand die Mehrheit der Stimmen im Ausschuß "Weiterbildung". Die Bildungskommission stimmte zwar generell zu, hatte jedoch Bedenken, den Entwurf in dieser Form zum damaligen Zeitpunkt (Anfang 1972) den Regierungen als Empfehlung zu übergeben. Der "Empfehlungsentwurf" wurde daher nur als Diskussionspapier in der Reihe "Gutachten und Studien" veröffentlicht.

"Als bildungspolitische Maßnahme wird der Bildungsurlaub nur wirksam werden, wenn den Arbeitnehmern gesetzlich ein Anspruch auf eine mindestens zehn Arbeitstage dauernde Freistellung von Arbeit für Zwecke des Bildungsurlaubs pro Person und Jahr eingeräumt wird[2]." Mit Hilfe des Bildungsurlaubs, dessen vorrangiges Ziel es sei, Anreize zum Weiterlernen zu geben, könnten nur kurzfristige Lernziele erreicht werden. Es müssen nach den Vorstellungen der Autoren zielgruppenspezifische Curricula entwickelt werden, die an den konkreten Bedürfnissen der Bildungsurlaubsberechtigten orientiert sind. Dabei sollen allgemeine, berufliche und politische Bildung integriert angeboten werden. Der Anspruch auf Bildungsurlaub soll grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gelten. Man ist sich jedoch darüber im klaren, daß zunächst eine Beschränkung der Teilnehmerzahl notwendig sein wird. Bei der Auswahl sollte man auf bestimmte Zielgruppen abstellen, wobei vor allem das Kriterium der "Bildungsdefizite" heranzuziehen sei. Den Bildungsurlaubsteilnehmern sollen keine Kosten entstehen. Die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten werden nach den Vorstellungen der Autoren von einer Bildungsurlaubs-Ausgleichkasse finanziert, wobei die Aufbringung über eine an der Lohn- und Gehaltssumme orientierte Abgabe erfolgt.

---

1) Entwurf einer Empfehlung zur Einführung des Bildungsurlaubs, in: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung - Materialien, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28, Stuttgart 1973, (im folgenden "Empfehlungsentwurf").

2) Deutscher Bildungsrat, "Empfehlungsentwurf", a.a.O., S. 31.

7.2.4.2 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung

Der am 15. Juni 1973 von der BLK verabschiedete Bildungsgesamtplan enthält als Ziel die Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs[1]. Er soll schrittweise eingeführt und für anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen gewährt werden. Es wird davon ausgegangen, daß bis 1985 jährlich bis zu 15 Prozent der Arbeitnehmer an bis zu zweiwöchigen Bildungsveranstaltungen teilnehmen werden.

1) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, Bildungsgesamtplan, Band I, Stuttgart 1973, S. 65.

7.2.4.3 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

Der "Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung" hat sich in den Jahren 1965 und 1966 zweimal zum Bildungsurlaub geäußert. Im Jahresgutachten 1965/66[1] heißt es, daß "Maßnahmen, die Fortbildung und Umschulung anregen, erleichtern und begünstigen", in Zukunft für ein angemessenes Wirtschaftswachstum kaum entbehrlich seien. "Diesem Gesichtspunkt entspräche es, wenn man einen Anspruch auf Bildungsurlaub gesetzlich oder tariflich begründete und wenn man Ausbildungs- und Umschulungskosten steuerlich anerkennen würde." Der Sachverständigenrat sah die Notwendigkeit einer institutionellen Absicherung des Bilungsurlaubs. Derartige Maßnahmen seien ohne großen Erfolg, wenn es an Instituten fehle, die diese organisierten Lernprozesse anbieten.

Im Jahresgutachten 1966/67 wird ausgeführt, daß ein gesetzlicher oder tariflicher bezahlter Urlaub für berufliche Fortbildungsmaßnahmen die Qualität der Arbeitskräfte sowie deren Fähigkeit und Bereitschaft zum Stellenwechsel erhöhen könne. "Damit die Belastung für die Unternehmen nicht so groß wird, könnten Umschulungskurse der Betriebe, die im Zuge des innerbetrieblichen Strukturwandels notwendig werden, auf diesen Anspruch angerechnet werden[2]."

1) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Stabilisierung ohne Stagnation, Jahresgutachten 1965/66, Stuttgart/Mainz 1965, Tz. 275, S. 178 f.
2) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Expansion und Stabilität, Jahresgutachten 1966/67, Stuttgart/Mainz 1966, Tz. 98, S. 58.

7.3 Bundesgesetzliche Regelungen und Gesetzentwürfe zum Bildungsurlaub

7.3.1 Bundesgesetzliche Regelungen

7.3.1.1 Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972[1] enthält Vorschriften über die Gewährung von Bildungsurlaub für Betriebsratsmitglieder. Nach § 37 (6) BetrVG wird bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gewährt, soweit diese für die Arbeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln. Unabhängig davon hat jedes Betriebsratsmitglied nach § 37 (7) BetrVG während seiner regelmäßigen Amtszeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt 3 Wochen[2] zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannt sind. Dieser Anspruch erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugendvertreter waren, auf 4 Wochen[3]. Das Gesetz läßt die Frage offen, wie viele Betriebsratsmitglieder für Veranstaltungen nach § 37 (6) freizustellen sind; ferner ist eine zeitliche Begrenzung des Anspruchs nicht vorgesehen. Bei der Vorschrift des § 37 (7) handelt es sich um einen individuellen und gegenüber § 37 (6) selbständigen Anspruch. Die Veranstaltungen brauchen keine Kenntnisse zu vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Da Betriebsratsmitglieder nach § 78 Satz 2 BetrVG wegen ihrer Tätigkeit nicht begünstigt werden dürfen, kommen jedoch nur Veranstaltungen in Betracht, die auf die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats bezogen und geeignet sind, sie zu fördern[4]. Der Anspruch wird verneint bei Veranstaltungen, die der Schulung von Gewerkschaftsfunktionären oder der parteipolitischen, allgemeinpolitischen, gesellschaftspolitischen oder kirchlichen Schulung dienen[5]. Sofern

1) BGBl I, S. 13.
2) d.h. 18 Werktage.
3) Betriebsratsmitglieder, die vorher Personalratsmitglieder waren, haben ebenfalls nur einen Anspruch auf drei Wochen Bildungsurlaub.
4) vgl. Fabricius, F., Kraft, A., Thiele, W., Wiese, G., Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar, Neuwied/Berlin (Loseblattsammlung), S. 141.
5) vgl. BetrVG, Gemeinschaftskommentar, a.a.O., S. 142.

es sich um Veranstaltungen nach § 37 (6) BetrVG handelt, hat der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die über die Lohn- und Gehaltsfortzahlung hinausgehenden Kosten wie z.B. Fahrt-, Verpflegungs-, Übernachtungskosten und Kursgebühren zu tragen[1]. Dagegen muß der Arbeitgeber bei Veranstaltungen gemäß § 37 (7) BetrVG nach der herrschenden Meinung und der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nur die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten übernehmen[2].

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 dürften maximal 1,1 Millionen Beschäftigte einen Anspruch auf Bildungsurlaub haben. Diese Zahl errechnet sich, wenn man die Zahl der Betriebe - ohne Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter - nach der Arbeitsstättenzählung 1970 sowie die im BetrVG vorgesehene Zahl der Betriebsratsmitglieder zugrunde legt und ferner unterstellt, daß in allen Fällen Betriebsräte gebildet werden. Wenn man die Arbeitsstätten mit 5 - 19 Beschäftigten ausklammert, ergeben sich ca. 600.000 vom Bildungsurlaub Begünstigte.

1) vgl. BetrVG, Gemeinschaftskommentar (Anmerkungen zu § 40 BetrVG), a.a.O., S. 180.
2) vgl. BetrVG, Gemeinschaftskommentar, a.a.O., S. 184.

7.3.1.2 Bundespersonalvertretungsgesetz

Auch das Bundespersonalvertretungsgesetz[1], das für alle Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechtes sowie für Gerichte des Bundes gilt[2], enthält Vorschriften über die Gewährung von Bildungsurlaub. Die für die Personalvertreter anwendbaren Vorschriften entsprechen denen des Betriebsverfassungsgesetzes. § 46 (6) PersVG beinhaltet, daß Personalratsmitglieder für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderliche Kenntnisse vermitteln, unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden. Daneben gibt es nach § 46 (7) einen individuellen Anspruch für insgesamt 3 Wochen Bildungsurlaub während der regelmäßigen Amtszeit als Personalratsmitglied, und zwar für Veranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt worden sind. Für Beschäftigte, die erstmalig das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und vorher nicht Jugendvertreter gewesen sind, erhöht sich dieser Anspruch auf 4 Wochen. Wie viele Personen nach dem BPersVG "bildungsurlaubsbegünstigt" sind, läßt sich aufgrund der veröffentlichten Daten der Arbeitsstättenzählung und der Mitgliederzahlen der Personalräte nicht ausrechnen, da die Arbeitsstättenzählung nur "Gebietskörperschaften und Sozialversicherung" insgesamt ausweist und nicht nach Bundes- und Länderverwaltungen getrennt ist.

1) Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vom 15. März 1974, BGBl I, S. 693.

2) Das Bundespersonalvertretungsgesetz enthält für die Gesetzgebung der Länder Rahmenvorschriften, ferner unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften. Hierin wird jedoch der Bildungsurlaub nicht behandelt. Ob und inwieweit die Personalvertretungsgesetze der Länder Bildungsurlaubsregelungen vorsehen, wird im Rahmen dieser Arbeit nicht geprüft.

7.3.1.3 Arbeitssicherheitsgesetz

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973[1] regelt in den §§ 2 (3) und 5 (3), daß der Arbeitgeber den Betriebsärzten und Fachkräften für Sicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen hat. Die Dauer der Freistellung wird im Gesetz nicht bestimmt. Der Arbeitgeber muß alle Kosten, d.h. nicht nur die Gehaltsfortzahlungskosten, übernehmen. Der berechtigte Personenkreis wird auf 70.000 - 100.000 geschätzt. In Kürze werden genaue Informationen über die Zahl der begünstigten Personen vorliegen. Eine Erhebung nach § 13 ASiG wird z.Zt. ausgewertet.

1) BGBl I, S. 1885.

7.3.2 Bildungsurlaub im Öffentlichen Dienst

Nach der Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte[1] und Richter im Bundesdienst vom 18. August 1965[2] kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, bezahlter Bildungsurlaub gewährt werden

- für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die von staatlichen oder kommunalen Stellen durchgeführt werden, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist
- für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen der zivilen Verteidigung
- zur Ablegung von Prüfungen nach einer Aus- oder Fortbildung
- für die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen
- für die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen.

Die Dauer der Freistellung darf im Einzelfall 3 Werktage, in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen 6 Werktage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann Urlaub bis zu 12 Werktagen im Urlaubsjahr bewilligen. Für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung im Ausland kann die oberste Dienstbehörde einen bis zu drei Monaten dauernden bezahlten Bildungsurlaub gewähren, "wenn die Ausbildung im dienstlichen Interesse liegt und zu erwarten steht, daß ausreichende Fortschritte im Erlernen der Fremdsprache gemacht werden". Ein weiterer Urlaub für Sprachkurse darf frühestens zwei Jahre nach Beendigung des letzten Urlaubs aus diesem Anlaß bewilligt werden. Für eine Ausbildung als Schwesternhelferin wird eine bezahlte Freistellung von höchstens 28 Kalendertagen im Urlaubsjahr gewährt.

Gemäß einem Rundschreiben des Bundesinnenministers vom 27. August 1965 (II B 2 - 220 223/17) ist die obige Verordnung auch auf Angestellte und Arbeiter im Bundesdienst anzuwenden. Bei dem Urlaub für eine fremdsprachliche Aus- oder

1) Für Bundesbeamte besteht nach § 39 der Bundeslaufbahnverordnung sogar die Pflicht, sich fortzubilden (vgl. auch Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung, Bundestagsdrucksache V/2166 vom 13.10.1967 - im folgenden "Bildungsplanungsbericht" -)

2) BGBl I, S. 902, in der Fassung vom 21. Dezember 1972, BGBl I, S. 2536.

Fortbildung muß eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vereinbart werden.

Für die bei Ländern und Gemeinden Beschäftigten gelten ähnliche Regelungen, die jedoch hier nicht untersucht werden.

Der Öffentliche Dienst dürfte aufgrund der günstigen Freistellungsmöglichkeiten der am meisten "weiterbildungsintensive" Beschäftigungsbereich sein. Unterlagen über die Weiterbildungsaktivitäten im Öffentlichen Dienst sind jedoch nicht vorhanden. Zwar werden in den öffentlichen Haushalten Aus- und Fortbildungskosten ausgewiesen; diese geringen Beträge dürften sich jedoch nur auf die Gebühren und Spesen beziehen. Der Bildungsplanungsbericht gibt einen Überblick über die Art der durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Teilweise werden auch Angaben über Teilnehmerzahlen, Zahl der Veranstaltungen und Kosten gemacht. Insgesamt läßt sich jedoch feststellen: "Über die Zahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, die vom Bund durchgeführt werden, sind Unterlagen nicht vorhanden[1]." Diese Aussage dürfte auch heute noch weitgehend zutreffen. Die für die dienstliche berufliche Fortbildung zur Verfügung stehenden Mittel werden als nicht ausreichend betrachtet[2]. Im Bildungsurlaubsbericht[3] der Bundesregierung wird wie folgt über die Durchführung des Bildungsurlaubs im Öffentlichen Dienst berichtet: "Statistisches Material darüber, in welchem Umfang von der Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen, Gebrauch gemacht worden ist, ist bei Bund und Ländern - abgesehen von kleinen nichttypischen Verwaltungen - nicht vorhanden ... Umfassenderes Zahlenmaterial für alle Bereiche der politischen Bildung und der beruflichen Fortbildung könnte - vor allem bei den größeren Verwaltungen - nur bei einem unangemessenen Verwaltungsaufwand gewonnen werden."

1) Bildungsplanungsbericht, a.a.O., S. 77.
2) Bildungsplanungsbericht, a.a.O., S. 77.
3) Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 8.

7.3.3 Gesetzentwürfe auf Bundesebene

Der Entwurf des Bundestagsabgeordneten Budde[1] enthält einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von mindestens 6 Tagen innerhalb von 3 Kalenderjahren. Arbeitnehmer bis zum vollendeten 27. Lebensjahr sollen jedes Jahr mindestens 6 Werktage Bildungsurlaub erhalten. Als Bildungsurlaub-Begünstigte gelten Arbeiter, Angestellte, Auszubildende sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Als Bildungsinhalte sind berufliche oder staatsbürgerliche Fortbildung vorgesehen. Daneben enthält der § 10 des Gesetzentwurfes einen besonderen Bildungsurlaub für kurzfristige Veranstaltungen. Für kurzfristige Bildungsveranstaltungen während der Arbeitszeit, die weniger als acht Stunden dauern (Prüfungen, Besichtigungen, Teilnahme an Parlaments- und Gerichtssitzungen), soll unabhängig vom allgemeinen Bildungsurlaub die notwendige Freizeit unter Fortzahlung von Lohn und Gehalt gewährt werden. Budde hat diesen Entwurf im Juli 1966 der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vorgelegt, jedoch wurde die Beratung dieses Papiers seinerzeit zurückgestellt. 1968 legte Budde den Entwurf in unveränderter Form erneut seiner Fraktion vor[2]. Es ist jedoch nicht zu einer Initiative im Deutschen Bundestag gekommen.

Nach § 46 des Entwurfs eines Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetzes[3] sollen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten beruflichen Bildungsveranstaltungen für höchstens 10 Arbeitstage im Kalenderjahr haben. Wenn an einer beruflichen Bildungsveranstaltung, die förderungswürdig im Sinne des Leistungsförderungsgesetzes vom 22. April 1965 ist, teilgenommen wird, soll dem Arbeitnehmer aus dem "Sondervermögen für berufliche Leistungsförderung"

1) Budde, H. (CDU-MdB), Entwurf eines Gesetzes über den bezahlten Bildungsurlaub (1966), auszugsweise abgedruckt in: Nierhaus, H., Bildungsurlaub, (Ausbildung und Fortbildung, Bd. 6, hrsg. von A. Dörschel), Berlin 1972, S. 103 ff.
2) Knoll, J.H., Bildungsurlaub - Schlagwort oder Modell gegenwärtiger Erwachsenenbildung?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 18. Juli 1970, S. B29 ff.
3) Antrag der Abgeordneten Behrendt, Folger, Junghans, Lange, Liehr und der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Arbeitsmarktes an die Entwicklung von Wirtschaft und Technik (Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetz), Bundestagsdrucksache V/887 vom 30. August 1966.

des Bundes der Lohn- und Gehaltsausfall erstattet werden (max. das Zweifache des Hauptbetrages des Arbeitslosengeldes). Diese Vorschrift läßt darauf schließen, daß ein unbezahlter Bildungsurlaub beabsichtigt war[1]. Der Gesetzentwurf enthält weitere Regelungen über die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen in dem Abschnitt "Verhütung von Arbeitslosigkeit oder unterwertiger Beschäftigung". Wenn ein Arbeitnehmer voraussichtlich nicht in seinem Beruf oder in der bisher überwiegend ausgeübten Tätigkeit weiterbeschäftigt oder vermittelt werden kann, soll das Arbeitsamt mit Zustimmung des Arbeitnehmers unverzüglich berufliche Bildungsmaßnahmen einleiten. "Zur Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme ist der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitsamtes nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unter Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt von der Arbeit freizustellen. ... Dem Arbeitgeber werden 75 v.H. des ... Bruttoarbeitsentgelts vom Arbeitsamt gegen Rechnungslegung erstattet[2]." Der Entwurf eines Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetzes wurde zusammen mit dem Entwurf über ein Berufsausbildungsgesetz (Bundestagsdrucksache V/1009) beraten; das Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetz wurde jedoch nicht angenommen.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion von 1968[3] enthält einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von 10 Arbeitstagen[4] pro Kalenderjahr für staatsbürgerliche und politische Bildungsveranstaltungen. Die Veranstaltungen sollen eine Dauer von mindestens fünf Tagen haben. Der Arbeitgeber hat nach dem Entwurf seine Bildungsurlaubsverpflichtungen erfüllt, wenn in seinem Betrieb im Laufe eines Kalenderjahres 0,4 % der insgesamt geleisteten Arbeitstage in Anspruch genommen worden sind. Diese Vorschrift bedeutet, daß rund 10 % der Beschäftigten begünstigt worden wären.

1) Aus dem Bildungsurlaubsbericht der Bundesregierung (S. 22 f.) läßt sich entnehmen, daß unbezahlte Freistellung gemeint war.
2) Für (nicht definierte) Kleinbetriebe sollen die Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten voll erstattet werden.
3) Antrag der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von bezahltem Urlaub für die Teilnahme an förderungswürdigen staatsbürgerlichen Bildungsveranstaltungen, Bundestagsdrucksache V/2682 vom 13. März 1968.
4) bzw. wenn regelmäßig an mehr als 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird, 12 Werktagen.

Eine Gruppe von 129 Abgeordneten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat am 23. Mai 1973 einen Gesetzentwurf zur Reform des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt[1]. Als Hauptziel der angestrebten Reform des Jugendarbeitsschutzes wird die Schaffung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Verringerung des Defizits an Bildungsangeboten für jugendliche Arbeitnehmer bezeichnet. Die Novelle sieht als wichtigste Neuregelung einen 12tägigen Bildungsurlaub pro Jahr für Veranstaltungen vor, die dazu bestimmt sind, "den Jugendlichen berufsbezogen oder staatsbürgerlich zu bilden oder ihn für die Gestaltung seiner Freizeit in sportlichen, handwerklichen oder künstlerischen Fertigkeiten zu unterweisen." Es muß sich um Veranstaltungen anerkannter Träger handeln. Die Antragsteller betrachten den von ihnen geforderten Bildungsurlaub für Arbeitnehmer unter 18 Jahren als einen ersten Schritt auf dem Wege zur Verwirklichung eines allgemeinen Bildungsurlaubs. Der Auswahl der Zielgruppe, die als erste in den Genuß von Bildungsurlaub kommen soll, liegt die Überlegung zugrunde, daß die Bildungsbedürfnisse bei den jugendlichen Arbeitnehmern am größten sind. Außerdem sei der Bildungsurlaub geeignet, "jedenfalls ansatzweise die Bildungsnachteile der schon ... in den Beruf entlassenen Jugendlichen gegenüber den an der Schule verbliebenen auszugleichen". Die Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes wird z.Zt. im Deutschen Bundestag beraten.

1) Gesetzentwurf der Abgeordneten Rollmann, Braun, Orgaß, Franke (Osnabrück), Kroll-Schlüter, Frau Stommel, Josten, Nordlohne, Müller (Remscheid) und Genossen, Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz), Bundestagsdrucksache 7/615 vom 23. Mai 1973.

7.4 Gesetzliche Regelungen zum Bildungsurlaub in den Bundesländern

7.4.1 Berlin

In Berlin erhielten Jugendliche unter 21 Jahren nach dem "Gesetz zur Regelung der Berufsausbildung sowie der Arbeitsverhältnisse Jugendlicher" vom 4. Januar 1951[1] bis zu 10 Arbeitstagen pro Jahr bezahlten Bildungsurlaub. Im Bildungsurlaubsbericht der Bundesregierung[2] wird über den Umfang der Inanspruchnahme dieses Anspruchs berichtet. Während der Laufzeit des Gesetzes wurden etwa 320 Veranstaltungen als förderungswürdig anerkannt. Insgesamt haben ca. 13.000 Jugendliche an Bildungsveranstaltungen teilgenommen. Das bedeutet, daß weniger als 1 % der Anspruchsberechtigten an Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen des Bildungsurlaubs teilgenommen haben.

Durch das Berufsbildungsgesetz 1969 traten dieses Gesetz und die dazu erlassenen Verordnungen außer Kraft. § 7 BBiG sieht für Auszubildende eine Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen vor, ferner "wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind". Für Berliner Jugendliche, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen, vor allem für ungelernte Kräfte, trat somit eine Verschlechterung ein.

Das Berliner Abgeordnetenhaus verabschiedete am 16. Juli 1970 das "Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen"[3]. Dieses Gesetz gewährt Arbeitnehmern bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres eine bezahlte Freistellung für den Besuch von anerkannten Veranstaltungen, die "an die staatsbürgerliche oder politische Mitarbeit in Staat und Gesellschaft heranführen oder der beruflichen Bildung[4] dienen", bis zu maximal 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Zahl der begünstigten 15- bis unter 21jährigen in Berlin beträgt ca.

1) Verordnungsblatt für Berlin I, S. 40.
2) Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 8.
3) Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 64/1970, S. 1140.
4) Hierunter werden auch Veranstaltungen, die den Realschulabschluß, die Fachhochschul- oder Hochschulreife zum Ziel haben, verstanden.

82.000 (Bezugsjahr 1971)[1].

Der Senat von Berlin hat dem Berliner Abgeordnetenhaus im Dezember 1974 einen Bericht über die Erfahrungen bei der Anwendung des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes vorgelegt[2]. Dieser Bericht basiert im wesentlichen auf einer Umfrage bei den Trägern von anerkannten Bildungsveranstaltungen. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes (24.7.1970) bis zum 30.6.1974 wurden 551 Bildungsveranstaltungen anerkannt[3]; 52 Anträge auf Anerkennung wurden abgelehnt. Von den 551 genehmigten Veranstaltungen wurden 518 durchgeführt, 33 Veranstaltungen fielen aus. Sofern berufliche Bildungsveranstaltungen von öffentlichen Schulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, ist keine Akkreditierung notwendig. Im Berichtszeitraum wurden 27 schulische Bildungsmaßnahmen durchgeführt. Das Anerkennungsverfahren setzt nicht voraus, daß die Träger von Bildungsmaßnahmen Angaben über Teilnehmerzahlen machen müssen. Da die Veranstalter teilweise über keine entsprechenden Daten verfügten, sind zum Teil Erfahrungswerte in die veröffentlichten Teilnehmerzahlen eingegangen. In der Zeit von 1971 bis zum 1. Halbjahr 1974 haben insgesamt 9.561 Jugendliche am Bildungsurlaub teilgenommen, davon waren 7.198 Auszubildende und 2.363 Arbeitnehmer. Die Teilnehmerquote ist von ca. 2,5 % im Jahre 1971 auf ca. 5 % im Jahre 1974 angestiegen[4]. Der Bildungsurlaub wurde überwiegend für Veranstaltungen der politischen Bildung genutzt. Nach der Bewertung durch die Veranstaltungsträger dienten 93 % der Veranstaltungen der politischen Bildung; nur 2,9 % der Kurse

1) Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1972, Jahreszahlen über Wohnbevölkerung und Beschäftigung, Sondernummer, Nürnberg 1973, S. 69 (Abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 25 Jahren x 0,6 = 136.000 x 0,6 = 81.600).

2) Der Senat von Berlin, Vorlage über Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen in der Vergangenheit und über Vorstellungen zu seiner Anwendung und Ausnutzung in der Zukunft, Drucksache 6/1450, Dezember 1974.

3) Weitere 135 Bildungsveranstaltungen wurden allein in der Zeit vom 1.7.1974 - 31.10.1974 anerkannt.

4) Für das Jahr 1971 werden 75.300 unselbständig Beschäftigte bis 21 Jahre angegeben. Diese Begünstigtenzahl weicht um 8 % von der vorher angegebenen Zahl von 81.600 ab. Die vom Berliner Senat angegebene Zahl ist eher zutreffend, da diese vom Statistischen Landesamt Berlin geliefert wurde.

hatten die berufliche Bildung zum Inhalt, und 4,1 % der Veranstaltungen waren keinem der beiden Bereiche eindeutig zuzurechnen. Die den Arbeitgebern im Untersuchungszeitraum entstandenen Kosten werden vom Senat mit ca. 1,8 Mill. DM angegeben. Nach Angaben der Weiterbildungsträger hat die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen zu weiteren Bildungsbemühungen motiviert. Die Zahl der Teilnehmer, die erneut an Weiterbildungsveranstaltungen - auch während der Freizeit - teilnehmen wollen, liegt nach den Erkenntnissen einzelner Träger zwischen 65 und 85 %.

Aufgrund eines Antrags der Fraktion der F.D.P. im Berliner Abgeordnetenhaus wurde das Berliner Bildungsurlaubsgesetz mit Wirkung vom 1.4.1975 novelliert[1]. Der anspruchsberechtigte Personenkreis wird ausgeweitet auf Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Damit entspricht die Berliner Regelung dem hessischen Bildungsurlaubsgesetz. Neu eingeführt wird eine Wartefrist von 6 Monaten, die jedoch nicht für Auszubildende gilt. Ferner sind nunmehr Bestimmungen über den Freistellungsmodus aufgenommen worden. Ein Freistellungsantrag kann abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. In diesem Falle ist jedoch eine Freistellung zu einem anderen Termin innerhalb eines Jahres nach Antragstellung zu gewähren. Während die erste Vorschrift auch in anderen Bildungsurlaubsgesetzen bzw. -gesetzentwürfen enthalten ist, hat die letztere in anderen Bildungsurlaubsregelungen keine Parallele. Durch die Ausweitung des berechtigten Personenkreises sind nunmehr 136.000 Arbeitnehmer von dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz erfaßt.

1) Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 31. Januar 1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 16/1975, S. 656.

7.4.2 Bremen

Am 1. Januar 1975 ist in Bremen ein Gesetz über Bildungsurlaub in Kraft getreten[1]. Das Gesetz entspricht im wesentlichen dem schon früher verabschiedeten Hamburger Gesetz (vgl. Abschnitt 7.4.3). Das Bremer Gesetz sieht eine bezahlte Freistellung[2] für Veranstaltungen der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung von 10 Arbeitstagen[3] innerhalb von 2 Kalenderjahren vor. Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Bremen haben. Als Arbeitnehmer werden definiert:

- Arbeiter und Angestellte
- Auszubildende
- Heimarbeiter u.ä. Personengruppen, arbeitnehmerähnliche Personen.

Im Gegensatz zu dem Hamburger Gesetz wird angegeben, was mit "Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses" gemeint ist, vor allem wird festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Seeleute schwerpunktmäßig in Bremen beschäftigt sind. Das Gesetz gilt auch für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind und seit mindestens sechs Monaten ihren Wohnsitz in Bremen haben. Diese Personen können jedoch nur Zuschüsse "zur Deckung der Kosten, die durch die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen entstehen", erhalten[4]. Von dem Bremer Gesetz sind ca. 258.000 Arbeitnehmer begünstigt[5].

In der Bremischen Bürgerschaft wurden zwei Gesetzentwürfe für ein Bildungsurlaubsgesetz eingebracht. Die beiden Entwürfe, die in einzelnen Paragraphen und Absätzen identisch sind,

---

1) Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 52/1974, S. 348.
2) Auf Antrag können in besonderen Härtefällen aus Haushaltsmitteln Zuschüsse zur Deckung der sonstigen Bildungskosten gewährt werden.
3) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.
4) vgl. Fußnote 2).
5) berechnet nach dem Statistischen Jahrbuch 1973; bei der Zahl der Beamten wurde der Wert für 1970 abgezogen, da die Zahl für 1971 nicht veröffentlicht ist.

unterscheiden sich vor allem in folgenden Punkten[1]: Während die SPD Freistellung von mindestens 10 Arbeitstagen[2] innerhalb von 2 Kalenderjahren für politische und berufliche Weiterbildung fordert, verlangt die CDU 10 Arbeitstage[2] pro Jahr für Veranstaltungen der beruflichen, allgemeinen und politischen Fort- und Weiterbildung. Auch der begünstigte Personenkreis ist in dem CDU-Entwurf weiter gefaßt. Während die SPD Bildungsurlaub für alle Arbeiter, Angestellten sowie Auszubildenden vorsieht, hat die CDU ferner Beamte, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen, Mütter und nicht erwerbstätige Pflegepersonen in den Katalog der Begünstigten aufgenommen. Letztere Gruppe soll auf Antrag eine Familienhilfe gestellt bekommen, deren Finanzierung durch die öffentliche Hand erfolgt. Der SPD-Entwurf enthält eine besondere Bestimmung, nach der Arbeitslose auf Antrag einen besonderen Zuschuß für die Deckung der durch die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten erhalten. Der CDU-Antrag sieht Vorschriften über einen Härtefonds zugunsten nicht näher definierter kleiner und mittelständischer Unternehmen vor. Aus diesem Fonds sollen in der Regel 50 % der Lohnfortzahlungskosten finanziert werden. Die Aufbringung soll durch eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 5 ‰ der Lohnsumme aller privaten und öffentlichen Arbeitgeber erfolgen. Das verabschiedete Gesetz entspricht einem Ausschußentwurf, der aus den beiden Gesetzentwürfen der CDU und SPD entstanden ist.

Der Bremischen Bürgerschaft hat bereits im Jahre 1962 ein Gesetzentwurf über einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub vorgelegen[3]. Im Rahmen der landesgesetzlichen Regelung des Urlaubs - der Gesetzentwurf wurde wegen des am 1.1.1963 in Kraft getretenen Bundesurlaubsgesetzes zurückgenommen - sollte auch Bildungsurlaub eingeführt werden. Allen Arbeitnehmern sollte pro Jahr ein bezahlter und zusammenhängender Bildungsurlaub von mindestens 6 Arbeitstagen (die innerhalb von drei

1) Antrag der Fraktion der SPD, Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer im Lande Bremen (Bildungsurlaubsgesetz), Bremische Bürgerschaft, Drucksache 8/856 vom 29.1.1974, Antrag der Fraktion der CDU, Bremisches Gesetz über Freistellung zu Bildungszwecken (Bildungsurlaub), Bremische Bürgerschaft, Drucksache 8/874 vom 12.2.1974.
2) 12 Arbeitstage, wenn regelmäßig an mehr als 5 Tagen pro Woche gearbeitet wird.
3) vgl. Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 13.

aufeinanderfolgenden Jahren kumulierbar sind) für anerkannte Veranstaltungen der Allgemeinbildung oder Berufsfortbildung zustehen.

7.4.3 Hamburg

Hamburg[1] führte als erstes Bundesland Anfang 1974 einen Rechtsanspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit für den Besuch von Bildungsveranstaltungen für alle Arbeitnehmer ein. Begünstigt sind (1971) ca. 651.000 Personen (ohne Beamte)[2]. Das am 1.4.1974 in Kraft getretene Gesetz ermöglicht die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung für 10 Arbeitstage innerhalb von 2 Kalenderjahren[3]. Das Gesetz geht zurück auf einen Antrag der SPD-Fraktion der Hamburgischen Bürgerschaft vom 12.9.1973[4]. Das verabschiedete Gesetz unterscheidet sich fast nicht von diesem Entwurf. Von den anderen Fraktionen in der Hamburgischen Bürgerschaft wurden keine Bildungsurlaubsgesetzentwürfe vorgelegt.

Das Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung hat im April 1975 einen Bericht über die Erfahrungen bei der Anwendung des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes veröffentlicht[5]. Vom 1.4.1974 bis 31.3.1975 wurden insgesamt 1.630 Bildungsveranstaltungen anerkannt[6]. Im Durchschnitt wurden 7 % der Anträge abgelehnt. Bei 849 (52,1 %) der anerkannten Veranstaltungen handelte es sich um Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung; 781 (47,9 %) Veranstaltungen bezogen sich auf die politische Bildung. Nach den Trägern der Bildungsurlaubskurse ergibt sich folgendes Bild: 167 Veranstaltungen (19,7 %) der beruflichen Weiterbildung und 466 Veranstaltungen (59,7 %) der politischen Bildung wurden von Gewerkschaften oder gewerkschaftlichen Trägern durchgeführt. Von "sonstigen Trägern der Erwach-

1) Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3/1974, S. 6.
2) berechnet nach dem Statistischen Jahrbuch 1973; bei der Zahl der Beamten wurde der Wert für 1970 abgezogen, da die Zahl der Beamten für 1971 nicht veröffentlicht ist.
3) 12 Arbeitstage, wenn regelmäßig an mehr als 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird.
4) Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache VII/3189 vom 12.9.1973.
5) Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung - Amt für Berufs- und Weiterbildung - , Erfahrungen bei der Anwendung des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes, hrsg. vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Staatliche Pressestelle (Berichte und Dokumente aus der Freien und Hansestadt Hamburg Nr. 440 vom 21. April 1975), Hamburg 1975.
6) Z.Zt. liegen 200 weitere Anträge auf Anerkennung vor.

senenbildung" wurden 469 Kurse (55,2 %) der beruflichen Weiterbildung und 307 Kurse der politischen Bildung (39,3 %) veranstaltet. Bemerkenswert ist die Tatsache, daß 221 innerbetriebliche Veranstaltungen anerkannt wurden. Die Betriebe waren Träger von 213 anerkannten Veranstaltungen (25,1 %) der beruflichen Weiterbildung und 8 anerkannten Veranstaltungen (1,0 %) der politischen Bildung. Die anerkannten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung verteilten sich auf folgende Bereiche

- kaufmännisch/organisatorisch/EDV	489 Veranstaltungen	(57,6 %)
- gewerblich-technisch	115 Veranstaltungen	(13,5 %)
- Sprachen/Rhetorik	179 Veranstaltungen	(21,1 %)
- Sonstige	66 Veranstaltungen	(7,8 %)

Es ist nicht bekannt, in welchem Umfang bisher von den Freistellungsmöglichkeiten des Hamburger Bildungsurlaubsgesetzes Gebrauch gemacht wurde. Der Bericht führt hierzu aus, daß aus den Anträgen der Veranstalter nur die Höchstzahl an Teilnehmern zu ersehen ist. Daraus könne weder auf die Zahl der Teilnehmer insgesamt noch auf die Teilnehmer nach dem Hamburger Bildungsurlaubsgesetz geschlossen werden. Um die Teilnehmerzahlen zu ermitteln, wäre eine nachträgliche Befragung der Veranstalter notwendig. Der Verwaltungsaufwand und die angespannte Personallage würden jedoch eine solche Befragung verbieten. Um Anhaltswerte zu erhalten, hat das Amt für Berufs- und Weiterbildung aufgrund der Angaben der Veranstalter die Höchstzahl der möglichen Teilnehmer ermittelt. Bei einer durchschnittlichen Teilnehmerzahl von 26,18 je Veranstaltung ergibt sich ein rechnerisches Gesamtangebot von 42.673 Plätzen. Bezieht man diese auf die bildungsurlaubsberechtigten 651.000 Personen, so ergibt sich eine Teilnehmerquote von 6,6 %. Tatsächlich dürfte die Beteiligung jedoch aus den bereits erwähnten Gründen niedriger liegen.

7.4.4 Hessen

Am 1. Januar 1975 ist in Hessen ein Gesetz[1] in Kraft getreten, das Arbeitnehmern, die bei Beginn des Kalenderjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von mindestens 5 Arbeitstagen pro Jahr[2] sichert. Der Bildungsurlaub soll der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung dienen. Das Gesetz gilt für etwa 390.000 Arbeitnehmer und Auszubildende[3].

Die Initiative kam von einer Gruppe von 46 SPD-Abgeordneten, die für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres eine bezahlte Freistellung von 10 (bzw. 12) Arbeitstagen pro Kalenderjahr für Veranstaltungen der politischen Bildung forderte[4]. Der "Dringliche Gesetzentwurf der Fraktion der CDU"[5] geht weiter. Er sieht für alle Arbeitnehmer 5 Tage (bzw. entsprechend mehr bei Personen, die regelmäßig mehr als fünf Tage pro Woche arbeiten) bezahlten Bildungsurlaub für berufliche Fort- und Weiterbildung sowie für politische Bildungsveranstaltungen vor. Der Begriff "Arbeitnehmer" wird weit interpretiert, und zwar einschließlich Landesbeamten, Auszubildenden, Heimarbeitern und arbeitnehmerähnlichen Personen. Hausfrauen mit Kindern unter 14 Jahren sollen ebenfalls Bildungsurlaub erhalten. Die Hausfrauen haben nach dem CDU-Entwurf für die Zeit des Bildungsurlaubs Anspruch auf eine bezahlte Haushilfe; die Mittel für die Haushilfen werden vom Land zur Verfügung gestellt. Für Kleinbetriebe (die ausschließlich der Auszubildenden nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen) wird eine Umlage vorgesehen[6]. Der Gesetzentwurf enthält für eine Zeit von 20 Jahren, in der die Bildungsträger ihre Kapazitäten entsprechend dem Bedarf ausbauen sollen, eine Über-

1) Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, Nr. 21/1974, S. 300.
2) Wenn regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, beträgt die Freistellung mindestens sechs Werktage.
3) ANBA, Arbeitsstatistik 1972, a.a.O., S. 49.
4) Hessischer Landtag, Drucksache 7/2652 vom 5.12.1972.
5) Hessischer Landtag, Drucksache 7/5306 vom 7.5.1974.
6) "(1) Die den Arbeitgebern entstehenden Kosten (Lohnfortzahlung) werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. (2) Beteiligt sind die Arbeitgeber, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen."

gangsregelung, nach der bestimmte Zielgruppen, denen bisher der Zugang zu Bildungsmaßnahmen erschwert war, insbesondere ältere Arbeitnehmer, berufstätige Mütter, Hausfrauen, vorrangig zu berücksichtigen sind. Das Gesetz sollte erst am 1. Januar 1976 in Kraft treten, da wegen der wirtschaftlichen und konjunkturellen Situation nicht in dem für die Betroffenen wünschenswerten Maße vorgegangen werden könne. Die Fraktionen der SPD und FDP haben den SPD-Entwurf überarbeitet; die wichtigsten Änderungen sind:

- Reduktion des Anspruchs von 2 Wochen auf 1 Woche pro Jahr[1)]
- die Inhalte der Veranstaltungen wurden auf die berufliche Weiterbildung ausgedehnt

Das Gesetz wurde in der von den Regierungsfraktionen vorgelegten Fassung verabschiedet. Der CDU-Entwurf wurde abgelehnt.

1) Hierzu wurde erläutert, daß damit zunächst ein größerer Personenkreis in den Genuß von Bildungsurlaubsmaßnahmen kommen könne.

7.4.5 Niedersachsen

Niedersachsen hat nach Hamburg als zweites Bundesland einen Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer eingeführt[1], der am 1.1.1975 in Kraft getreten ist. Die in Niedersachsen tätigen Arbeiter, Angestellten sowie Auszubildenden[2] haben Anspruch auf 10 Arbeitstage[3] Bildungsurlaub innerhalb von 2 Kalenderjahren für Veranstaltungen der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung. Begünstigt sind von diesem Gesetz etwa 2,1 Millionen Beschäftigte (1971)[4]. Nach § 3 NBildUG beträgt die Zahl der von einem Arbeitgeber pro Jahr zu gewährenden Urlaubstage das Zweieinhalbfache der Zahl seiner am 30. April beschäftigten Arbeitnehmer. Ergeben sich danach weniger als fünf Tage, entfällt in dem betreffenden Kalenderjahr die Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren. Das gleiche gilt für die sich bei einer Division durch fünf ergebenden Resttage. Die Tage, für die in einem Kalenderjahr Bildungsurlaub nicht entstanden ist, werden bei der Berechnung im folgenden Jahr berücksichtigt[5]. Die Vorschrift des § 3 bedeutet praktisch, daß ein Arbeitgeber jährlich einem Viertel seiner Beschäftigten einen Bildungsurlaub von zehn Tagen zu gewähren hat. Man hat auf eine Individualisierung des Anspruchs verzichtet, weil dieser Anspruch bei Nichtgeltendmachung verfällt, während bei der Regelung nach § 3 in Fällen, in denen nicht genügend

1) Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz - NBildUG -) in der Fassung vom 17. Dezember 1974, Nieders. GVBl. Nr. 47/1974, S. 570.

2) einschließlich Heimarbeitern und arbeitnehmerähnlichen Personen.

3) Wenn der Arbeitnehmer regelmäßig an mehr als 5 Wochentagen arbeitet, beträgt der Anspruch 12 Arbeitstage.

4) berechnet nach dem Statistischen Jahrbuch 1973; von den abhängig Beschäftigten wurden die Beamten - Bezugsjahr 1970 - abgezogen.

5) Das ursprüngliche Bildungsurlaubsgesetz (Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 5. Juni 1974, Nieders. GVBl. Nr. 20/1974, S. 321) sah eine Ausgleichsabgabe für den Fall vor, daß der Bildungsurlaub nicht oder nicht voll ausgeschöpft wird. Diese Abgabe in Höhe von 6 ‰ der Lohnsumme sollte für alle Arbeitgeber mit einer Lohnsumme von DM 250.000 und mehr in Betracht kommen und sich in dem Verhältnis verringern, in dem die Dauer des tatsächlich gewährten Bildungsurlaubs zu der insgesamt zu gewährenden Bildungsurlaubsdauer steht. Das Aufkommen aus der Ausgleichsabgabe sollte in einen Fonds fließen und der Verbesserung der Bildungsangebote dienen.

bildungswillige Arbeitnehmer vorhanden sind, Arbeitnehmer, die bereits Bildungsurlaub in Anspruch genommen haben, weiteren Bildungsurlaub erhalten können. Das ursprüngliche niedersächsische Bildungsurlaubsgesetz enthielt einen Freistellungsanspruch von 10 Tagen pro Jahr für max. 15 % der Belegschaft; somit wurde durch die Novellierung des Gesetzes die Zahl der insgesamt zu gewährenden Bildungsurlaubstage erhöht, so daß bei voller Inanspruchnahme jeder Arbeitnehmer alle vier Jahre zwei Wochen Bildungsurlaub erhält.

7.5 Der Diskussionsstand in den anderen Bundesländern

7.5.1 Baden-Württemberg

Die SPD-Fraktion im Baden-Württembergischen Landtag hat am 22. Mai 1973 einen Bildungsurlaubsgesetzentwurf[1] eingebracht. Da das politische Ziel eines umfassenden Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer z.Zt. nicht realisierbar sei, wird für die Zielgruppe der Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (einschließlich Auszubildenden und Beamten) eine Freistellung für Veranstaltungen der politischen Bildung von 10 Kalendertagen pro Jahr[2] gefordert. Die Beschränkung auf politische Bildungsveranstaltungen wird damit begründet, daß Bildungsurlaub für berufliche Weiterbildung im Zusammenhang mit der Novellierung des BBiG zu verwirklichen sei. Außerdem existiere ja bereits das AFG, und es gebe Defizite im Bezug auf die an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen vermittelte politische Bildung.

1) Initiativgesetzentwurf der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes über Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 6/2506 vom 22.5.1973 sowie Broschüre der SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg, Politik für junge Menschen, Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Außerschulische Jugendbildung, o.O. 1974.

2) Wird regelmäßig an mehr als 5 Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Urlaubsdauer 12 Werktage.

7.5.2 Bayern

Die SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag hat am 29. Mai 1974 einen Gesetzentwurf vorgelegt[1]. Die Freistellung beträgt danach 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr[2]. Begünstigt sind alle Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden. Als Veranstaltungsinhalte sind berufliche Bildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie politische und allgemeine Bildung vorgesehen.

Es hat schon einmal eine Initiative für ein Bildungsurlaubsgesetz im Bayerischen Landtag gegeben, und zwar durch den Abgeordneten Essl. Der Entwurf enthielt Vorschriften über einen Bildungsurlaubsanspruch für alle Arbeitnehmer in privaten und öffentlichen Betrieben für berufliche und staatsbürgerliche Fortbildung. Es war eine bezahlte Freistellung (unter Anrechnung etwaiger Beihilfen anderer Stellen) vorgesehen von mindestens 6 Werktagen, sofern die Fortbildung mindestens 8 Stunden täglich dauert; in anderen Fällen eine Freistellung von 48 Stunden[3].

1) Entwurf eines Gesetzes über die Freistellung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaubsgesetz), Bayerischer Landtag, Drucksache 7/6713 vom 29.5.1974.
2) Wird regelmäßig an 6 Wochentagen gearbeitet, so erhöht sich der Freistellungsanspruch auf 6 Arbeitstage.
3) Nierhaus, H., a.a.O., S. 65 f. sowie Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 13.

7.5.3 Nordrhein-Westfalen

In dem bevölkerungsreichsten Bundesland, Nordrhein-Westfalen, gibt es bisher keine Gesetzesinitiativen zum Bildungsurlaub. Nach Ansicht von Staatssekretär Nelles im Düsseldorfer Ministerium für Arbeit und Soziales sprechen kaum überschaubare Kosten und nicht ausreichende Bildungseinrichtungen dagegen, einen Bildungsurlaub wie in Hamburg zu realisieren. Es werde vielmehr der Versuch unternommen, Bildungsurlaub schrittweise bezogen auf bestimmte Zielgruppen einzuführen. Ein Bildungsurlaub für nicht berufstätige Mütter mit Kleinkindern sei bereits in Angriff genommen[1].

Die institutionelle Absicherung ist durch das "Erste Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (Weiterbildungsgesetz - 1. WbG)" vom 31. Juli 1974[2] bereits erfolgt. Danach sind kreisfreie Städte und kreisangehörige Gemeinden ab 40.000 Einwohner verpflichtet, Einrichtungen der Weiterbildung zu errichten und zu unterhalten. Für den Bereich der kreisangehörigen Gemeinden unter 40.000 Einwohnern ist der Kreis hierzu verpflichtet. Die Weiterbildungseinrichtungen müssen eine Grundversorgung an Weiterbildungsveranstaltungen gewährleisten. Die Mindestzahl der jährlich durchzuführenden Unterrichtsstunden (Mindestangebot) beträgt ab 40.000 Einwohner 7.200; ab 80.000 Einwohner erhöht sich das Mindestangebot je angefangene 40.000 Einwohner um 2.400 Unterrichtsstunden. Bei dem Mindestangebot werden jedoch Veranstaltungen der beruflichen Bildung ausgeklammert.

1) vgl. Akademischer Dienst, Schwerpunktthema Bildungsurlaub, Nr. 30/31, 1. August 1974, S. 375.
2) GV.NW. Nr. 47/1974, S. 769.

7.5.4 Rheinland-Pfalz

Am 28. Mai 1973 hat die SPD-Fraktion einen Bildungsurlaubs-Gesetzentwurf vorgelegt[1]. Danach können innerhalb von 3 Jahren bis zu 15 Arbeitstage als Bildungsurlaub für Veranstaltungen der politischen Bildung beansprucht werden. Der begünstigte Personenkreis beschränkt sich auf Arbeitnehmer bis zum vollendeten 25. Lebensjahr. Wie im hessischen CDU-Entwurf[2] wird für Kleinbetriebe (die ausschließlich der Auszubildenden nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen) eine Umlage vorgesehen.

Die rheinland-pfälzische SPD-Landtagsfraktion war schon einmal 1970 in puncto Bildungsurlaub initiativ[3]. Der Gesetzentwurf zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen konnte jedoch aus Zeitmangel nicht mehr beraten werden.

Die SPD-Fraktion legte ferner im Jahre 1973 den Entwurf eines Weiterbildungsgesetzes[4] vor, der in § 17 einen Freistellungsanspruch[5] für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anerkannter Träger für maximal 12 Werktage pro Kalenderjahr beinhaltet. Die Vorschläge wurden jedoch in dem inzwischen verabschiedeten Weiterbildungsgesetz nicht berücksichtigt.

Die Beratung der Drucksache 7/1864 wurde vom federführenden Ausschuß bis zur Vorlage eines Berichts der Landesregierung über die Entwicklung auf Bundesebene zurückgestellt. Daraufhin teilte das Kultusministerium mit, daß in absehbarer Zeit nicht mit einer Gesetzesinitiative der Bundesregierung zu rechnen sei. Der Entwurf wurde jedoch in der inzwischen abgelaufenen 7. Wahlperiode nicht mehr beraten.

1) Entwurf eines Landesgesetzes über die Gewährung von Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer (Urantrag der Fraktion der SPD), Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache 7/1864 vom 28.5.1973.
2) Hess. Landtag, Drucksache 7/5306 vom 7.5.1974.
3) Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, Urantrag der Fraktion der SPD, Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache VI/2244 vom 22.9.1970 (Bezahlte Freistellung von max. 12 Arbeitstagen pro Jahr für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, Zwecke: staatsbürgerliche, politische, berufliche Bildung, Veranstaltungen, die zum Realschulabschluß, zur Fachhochschul- oder Hochschulreife führen).
4) Entwurf eines Landesgesetzes zur Förderung der Weiterbildung im Lande Rheinland-Pfalz (Urantrag der Fraktion der SPD), Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache 7/2110 vom 12.9.1973.
5) Es ist jedoch nicht erwähnt, ob das Gehalt fortgezahlt werden soll oder nicht.

7.5.5 Saarland

Die SPD-Landtagsfraktion des Saarlandes legte am 1. Februar 1973 einen Gesetzentwurf vor[1]. Danach sollen alle Arbeitnehmer (einschließlich Auszubildenden) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres einen Anspruch auf 12 Wochentage Urlaub für politische Bildung erhalten. Begründet wird dieser Entwurf mit der Chancenungleichheit zwischen Arbeitnehmern des Öffentlichen Dienstes und der Privatindustrie. Die Möglichkeit der Dienstbefreiung für den Besuch von staatsbürgerlichen Veranstaltungen trage mit dazu bei, daß Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes derzeit zu einem höheren Prozentsatz staatsbürgerliche Aufgaben wahrnähmen als es ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht. In der ersten Lesung wurde von der CDU vorgeschlagen, in den Ausschußberatungen einen Härteparagraphen zugunsten von Kleinbetrieben (Erstattung der Lohnfortzahlungskosten durch die öffentliche Hand) zu diskutieren. Außerdem wurden Bedenken gegen die Beschränkung auf politische Bildung erhoben. Der Entwurf wurde jedoch in erster Lesung einstimmig angenommen.

Am 9. September 1974 hat die CDU-Landtagsfraktion ebenfalls einen Bildungsurlaubsgesetzentwurf vorgelegt[2]. Dieser Gesetzentwurf bezieht sich nur auf Schichtarbeiter[3] (deren Zahl mit etwa 23.000 angegeben wird), da diese Zielgruppe weitgehend daran gehindert sei, an Bildungsveranstaltungen, insbesondere an Kursen, teilzunehmen. Die Freistellung soll 5 Arbeitstage[4] innerhalb von 2 Jahren betragen; es muß sich um anerkannte Veranstaltungen der berufsbezogenen, politischen oder allgemeinen Weiterbildung handeln. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Freistellung besteht bis zu 6 %o der Gesamtzahl der pro Kalenderjahr geleisteten Arbeitstage; dies entspricht ca. 1,4 Tagen Bildungsurlaub pro Beschäftigten und Jahr. In der

1) Gesetzentwurf der SPD-Landtagsfraktion, Gesetz über Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Landtag des Saarlandes, Drucksache 6/1090 vom 1.2.1973.
2) Gesetzentwurf der CDU-Landtagsfraktion, Gesetz über die Freistellung von Arbeitnehmern zur Bildungszwecken (Bildungsurlaubsgesetz - BUG), Landtag des Saarlandes, Drucksache 6/1627 vom 9.9.1974.
3) ausgenommen sind Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst.
4) Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Freistellung sechs Arbeitstage.

Beratung dieses Entwurfs zeigte sich die SPD bereit, auch die Schichtarbeiter in eine Bildungsurlaubsregelung einzubeziehen. Auch dieser Entwurf wurde in erster Lesung einstimmig angenommen. Durch den Ablauf der Legislaturperiode sind die Entwürfe jedoch verfallen.

7.5.6 Schleswig-Holstein

In den "Grundsätzen zur Berufsbildungspolitik"[1] heißt es: "Der Arbeitnehmer muß die erforderliche Zeit für die Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung haben. Das Land Schleswig-Holstein unterstützt die Bestrebungen für den Erlaß eines Gesetzes über den Bildungsurlaub, der aus Kosten- und Wettbewerbsgründen nur bundeseinheitlich geregelt werden kann. Bei der Gestaltung des Bildungsurlaubs ist zu berücksichtigen, daß zukünftige Arbeitszeitverkürzungen für die Zwecke der Weiterbildung gebunden werden können."

Die SPD-Fraktion im Schleswig-Holsteinischen Landtag hatte einen Bildungsurlaubsgesetzentwurf als eine der ersten Maßnahmen für diese Legislaturperiode angekündigt. Dieser Entwurf enthält nach Angaben von Klaus Matthiesen einen Anspruch auf 10 Tage Freistellung innerhalb von 2 Jahren für politische Bildung und berufliche Weiterbildung.

1970 hatte die SPD-Fraktion im Schleswig-Holsteinischen Landtag einen Bildungsurlaubsgesetzentwurf eingebracht, der durch den Ablauf der Legislaturperiode erledigt wurde[2]. Dieser Entwurf sah einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von bis zu 12 Werktagen pro Kalenderjahr für Arbeitnehmer unter 25 Jahren vor, die einem Betrieb mindestens ein Jahr angehören. Zwecke der Veranstaltungen sollten sein: staatsbürgerliche Bildung, Berufsausbildung sowie berufsbegleitender Unterricht mit dem Ziel der Erlangung der Fach-, Fachhochschul- oder Hochschulreife.

---

1) Bildung-Beruf-Aufstieg, Grundsätze zur Berufsbildungspolitik, hrsg. vom Kultusministerium und dem Ministerium für Wirtschaft und Verkehr, SchrR der Landesregierung Schleswig-Holstein, o.O. 1971, S. 50.

2) Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen - vorgelegt von der Fraktion der SPD, Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache VI/1480 vom 23. November 1970.

7.6 Tarifvertragliche Regelungen über den Bildungsurlaub

Bei den Tarifarchiven des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, Düsseldorf, werden regelmäßig Auswertungen über die in Tarifverträgen enthaltenen Regelungen über Bildungsurlaub durchgeführt. Im BMAS werden nur die wichtigsten Tarifverträge (ohne Firmentarifverträge) registriert; es werden damit nach Angaben des BMAS rund 90 % aller Arbeitnehmer abgedeckt. Das WSI-Tarifarchiv ist umfassender und enthält auch Firmentarifverträge.

Im Bericht der Bundesregierung über den Bildungsurlaub[1] vom Dezember 1967 wird zum ersten Mal eine Auswertung der beim BMAS-Tarifregister registrierten Tarifverträge mit Bildungsurlaubsregelungen veröffentlicht. Diese Auswertung von rund 900 Tarifverträgen ergab folgendes Bild: 79 Tarifverträge (= 8,8 %) enthalten Freistellungsregelungen für Bildungszwecke. In den betreffenden Wirtschaftszweigen werden rund 832.000 Arbeitnehmer beschäftigt. In 57 Tarifverträgen gilt die Regelung für alle durch den Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer. Sofern die Freistellung nicht für alle Arbeitnehmer in Frage kommt, ist in den meisten Fällen (15 Verträge) der Personenkreis auf Gewerkschaftsmitglieder mit besonderen Funktionen, Betriebsräte und Unfallvertrauensleute beschränkt. In den meisten Fällen handelt es sich um unbezahlten Bildungsurlaub (56 Tarifverträge); in 18 Verträgen ist eine Lohn- und Gehaltsfortzahlung geregelt, und in 5 Verträgen ist keine Regelung darüber enthalten, ob die Löhne und Gehälter fortgezahlt werden oder nicht. In einzelnen Tarifverträgen wird auch eine Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge oder eine Fahrtkostenerstattung vorgesehen. Die 18 Tarifbereiche mit bezahltem Bildungsurlaub sind im Anhang dargestellt. Von diesen 18 Tarifverträgen, die sich überwiegend auf private und staatliche Forstbetriebe beziehen, werden 59.900 Arbeitnehmer erfaßt[2]. 12 Verträge sehen Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer (= 42.400 Begünstigte) vor, und 6 Tarifverträge enthalten

1) Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 7.
2) Für einen Tarifvertrag (Bundesdruckerei) konnte die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer nicht angegeben werden.

Bildungsurlaubsregelungen nur für bestimmte Personengruppen (in 5 Fällen nur für Betriebsräte, in einem Fall für Stammarbeiter). Die Dauer der Freistellung wird in 13 Fällen nicht bestimmt; in 5 Tarifverträgen ist die Dauer angegeben. Die günstigste Regelung gilt für die Zuckerindustrie; dort können alle Arbeitnehmer einen 4wöchigen bezahlten Bildungsurlaub erhalten. Als Zweck der Bildungsveranstaltung wird in 8 Fällen fachliche und berufliche Weiterbildung angegeben; in 6 Verträgen sind die Inhalte nicht bestimmt, und in 5 Verträgen wird Bildungsurlaub für Betriebsräteschulung gewährt.

Zur Quote der Inanspruchnahme wird im Bildungsurlaubsbericht ausgeführt: "Es gibt keine verläßlichen Angaben darüber, in welchem Umfang von dem tarifvertraglichen Bildungsurlaub Gebrauch gemacht worden ist[1]."

Anfang Oktober 1969 gab es Bildungsurlaubsregelungen in insgesamt 118 Tarifbereichen, darunter in 23 Fällen bezahlten Bildungsurlaub[2]. In den Geltungsbereich der Tarifverträge, die bezahlten Bildungsurlaub vorsehen, fallen 220.000 Arbeitnehmer, d.h. rund 1 % aller abhängig Beschäftigten[3]. Von diesen 23 Tarifverträgen gelten 10 für staatliche oder private Forstbetriebe. 84 der 118 Tarifverträge enthalten Bildungsurlaubsregelungen für alle Arbeitnehmer, 34 nur für Sondergruppen (meist Betriebsräte).

Nach den Unterlagen des BMAS gab es Ende 1974 in 101 Tarifbereichen Bildungsurlaubsregelungen; 50 Tarifverträge enthalten einen bezahlten Bildungsurlaub, und 51 Verträge beziehen sich auf unbezahlte Freistellungen. Die Tarifverträge mit bezahltem Bildungsurlaub wurden aufgrund der vom BMAS freundlicherweise zur Verfügung gestellten Vertragsunterlagen ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Auswertungen sind im Anhang dargestellt. 13 Verträge wurden nicht ausgewertet, da diese über die gesetzlichen Regelungen (BetrVG, ASiG) oder die Sonderurlaubsverordnung für Bundesbedienstete hinaus keine zusätzlichen

1) Bildungsurlaubsbericht, a.a.O., S. 8.
2) in: Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis, 1970, S. 114.
3) vgl. Nierhaus, H., a.a.O., S. 60.

Freistellungen vorsehen[1]. Ob und inwieweit sich Überschneidungen zu den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder ergeben, wurde nicht geprüft. Zwei Verträge wurden ausgeklammert, da aufgrund des Wortlauts eine Freistellung für Bildung nicht oder nur entfernt zu vermuten war (Gewerkschaftstagungen). Die Auswertung war erschwert durch die z.T. sehr vage Formulierung der Bildungsurlaubsbestimmungen in den Tarifverträgen. Dagegen steht die Bildungsurlaubsregelung im Tarifvertrag für die Apotheken (lfd. Nr. 23) kaum einem Bildungsurlaubsgesetz nach. Die ausgewerteten 35 Regelungen über einen bezahlten Bildungsurlaub genügen nicht immer einer strengeren Definition von bezahltem Bildungsurlaub, so z.B. die Verträge, bei denen eine Gehaltsfortzahlung davon abhängt, daß kein Verdienstausfall von dritter Seite beansprucht werden kann, oder die Fälle, in denen die Freistellungen zustimmungsbedürftig sind oder im dienstlichen Interesse liegen müssen. Von den 35 Tarifverträgen mit bezahltem Bildungsurlaub werden rund 1,74 Millionen Beschäftigte erfaßt. 31 Verträge gelten für alle Arbeitnehmer, und bei 4 Verträgen ist der Teilnehmerkreis beschränkt. Die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer beträgt ca. 1,68 Millionen. 15 Tarifverträge sehen eine Freistellung für Kurse der beruflichen Bildung vor; 6 Verträge regeln Freistellungen für Kurse über Arbeits-, Sozial- oder Betriebsverfassungsrecht; in 6 Fällen beschränkt sich der Zweck der Freistellung auf Prüfungen, und in 10 Verträgen wird nicht angegeben, welchem Zweck die Bildungsmaßnahmen dienen sollen. In diesen 10 Verträgen ist jedoch der Trägerkreis bestimmt (überwiegend Gewerkschaften). 9 Verträge enthalten keine Angaben über die Dauer der Kurse; in 6 Verträgen wird die Dauer mit "unumgänglich notwendiger Abwesenheit" umschrieben; in 20 Verträgen ist die Dauer festgelegt: davon bestimmen 13 Verträge eine Maximaldauer, und 7 Verträge geben eine bestimmte Zahl von Wochen bzw. Tagen an. Die günstigsten Freistellungsmöglichkeiten gibt es wie 1967 in der Zuckerindustrie; hier haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf Bildungsurlaub bis zu 4 Wochen pro Jahr. Einschränkungen gelten jedoch insofern, als die Lehrgänge im Interesse des Betriebes liegen müssen und die Geschäftsleitung

1) Bei dem unter der lfd. Nr. 33 ausgewiesenen Tarifvertrag handelt es sich um einen Grenzfall, der de facto möglicherweise nicht über die im BetrVG vorgesehenen Freistellungen hinausgeht, da die Freistellung bevorzugt für Betriebsräteschulung erfolgen soll.

sowie der Betriebsrat dem Sonderurlaub ausdrücklich zustimmen müssen. Günstige Freistellungsmöglichkeiten sehen auch die Tarifverträge für die Wirtschaftszweige Steine und Erden sowie die Säureschutzindustrie vor (max. 3 Wochen pro Jahr). Bei der unumgänglich notwendigen Abwesenheit für Prüfungen dürfte es sich um die kürzesten Freistellungen handeln; der erfaßte Personenkreis liegt jedoch über 500.000 Beschäftigten (vor allem Arbeiter der Länder und Gemeinden). Erwähnenswert ist auch der max. 2wöchige Bildungsurlaub pro Jahr, den die 680.000 Arbeiter und Angestellten der bayerischen Metallindustrie beanspruchen können.

Nach einer vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB[1] für den 31.12.1973 vorgenommenen Untersuchung ergibt sich folgendes Bild:
198 der insgesamt ausgewerteten Tarifverträge enthalten Regelungen über Bildungsurlaub[2]. Der Anteil der unter diese Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer (nicht gleich den vom Bildungsurlaub Begünstigten) an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer beträgt 10,8 %. Zum begünstigten Personenkreis wird angegeben, daß bei rund 73,1 % aller Arbeitnehmer, die unter Bildungsurlaubs-Regelungen fallen, keine Einschränkung vorgesehen ist. 16,5 % aller Arbeitnehmer im Geltungsbereich von Tarifverträgen mit Bildungsurlaubs-Regelungen unterliegen Vereinbarungen, nach denen nur eine bestimmte Quote von Arbeitnehmern Bildungsurlaubsansprüche hat. Bei einem Viertel aller Arbeitnehmer gelten die Freistellungsmöglichkeiten nur für Betriebsräte, Jugendvertreter, Vertrauensleute und andere gewerkschaftliche Funktionsträger. 51,7 % aller erfaßten Arbeitnehmer fallen unter Bildungsurlaubs-Regelungen, bei denen keine Lohn- und

1) Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, Tarifarchiv, Tarifvertragliche Vereinbarungen über Bildungsurlaub, Gesamtübersicht, Stand 31.12.1973, Düsseldorf 1974.

2) Die Abweichungen von den Zahlen des BMAS erklären sich z.T. durch die unterschiedlichen Stichtage, überwiegend jedoch durch die Berücksichtigung auch von Firmentarifverträgen. 63 der 198 Verträge sind Firmentarifverträge. 24 Firmentarifverträge enthalten eine unbezahlte Freistellung, 37 Verträge beziehen sich auf bezahlten Bildungsurlaub, und in 2 Fällen läßt die Aufstellung des WSI nicht erkennen, ob es sich um bezahlten oder unbezahlten Urlaub handelt. In 14 Fällen gilt der bezahlte Bildungsurlaub für alle Beschäftigten; 23 Verträge beziehen sich auf bestimmte Beschäftigtengruppen oder auf einen Teil der Beschäftigten.

Gehaltsfortzahlung vorgesehen ist. 57,3 % der erfaßten Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub[1]. Für rund 43 % der erfaßten Arbeitnehmer gilt ein bezahlter Bildungsurlaub ohne Einschränkung des begünstigten Personenkreises.

In der Miederwarenindustrie gibt es seit mehr als zehn Jahren Bildungsurlaubsmaßnahmen auf tarifvertraglicher Basis. Auf der Grundlage eines Tarifvertrages wurde der "Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie" gegründet, der durch eine Lohnsummenabgabe von 4 % finanziert wird. Aus diesem Verein wurde die "Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie" als eine Einrichtung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung herausgelöst[2]. Die Stiftung erhält z.Zt. 25 % der Vereinsmittel, d.h. 1 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme der Miederwarenindustrie. Aufgabe der Stiftung ist im wesentlichen die Förderung der staatsbürgerlichen, politischen und beruflichen Bildung - wobei z.Zt. das Schwergewicht auf den ersten beiden Bereichen liegt - sowie die "Förderung sinnvoller Erholungsmaßnahmen". Die Teilnehmer werden von ihren Arbeitgebern für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen unbezahlt[3] freigestellt, wobei betriebliche Belange zu berücksichtigen sind. Sämtliche Kosten (Lohn- und Gehaltsfortzahlung, Reisekosten, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sowie Veranstaltungskosten) werden von der Stiftung getragen. Es kommen nur von der Stiftung veranstaltete Weiterbildungskurse in Betracht. Als Teilnehmerkreis werden drei typische Personengruppen angegeben:

- Näherinnen, die über wenig Vorkenntnisse verfügen und wenig bildungsmotiviert sind
- der gleiche Personenkreis, jedoch mit dem Unterschied, daß die betroffenen Arbeitnehmer Funktionen als Betriebsräte oder Vertrauensleute innehaben

---

1) In manchen Fällen wurde bezahlte Freistellung nur für den Fall vereinbart, daß keine Ansprüche an Dritte gestellt werden können.

2) Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie (Hrsg.), Grundsätze, Informationen, Ausblicke, 2. Aufl., Düsseldorf 1974.

3) Wegen der Finanzierung des Bildungsurlaubs über eine Arbeitgeberumlage handelt es sich de facto jedoch um eine bezahlte Freistellung. Beim Tarifarchiv des BMAS wird der Bildungsurlaub der Miederwarenindustrie unter der Kategorie "unbezahlt" ausgewiesen.

- Mitarbeiter in unteren und mittleren Führungspositionen[1].

Die erstgenannte Gruppe stellt den größten Teil der Arbeitnehmer und Teilnehmer, so daß bei der Planung und Durchführung der Veranstaltungen, vor allem bei der Didaktik, auf diese besondere Zielgruppe in starkem Maße Rücksicht genommen werden muß und der Versuch unternommen wurde, neue didaktische Konzeptionen zu entwickeln. Die Aufteilung der Stiftungsmittel auf die beiden Hauptbereiche Bildung und Erholung erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stiftungsvorstandes und Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite über das Lehrgangsprogramm und die dazu erforderlichen Freistellungen. Bei der Bildungsarbeit der Stiftung Miederindustrie stand bisher - wie bereits erwähnt - die staatsbürgerliche und politische Bildung im Vordergrund; in Zukunft will man sich stärker auch der beruflichen Bildung zuwenden.

Von 1965 - 1973 wurden 165 Wochenlehrgänge mit insgesamt 4.517 Teilnehmern veranstaltet. Dies sind etwa 45 % der in der Miederwarenbranche Beschäftigten; somit hat fast jeder zweite Beschäftigte an einem einwöchigen Lehrgang teilgenommen. Ferner wurden 81 Wochenendschulungen mit 2.808 Teilnehmern und 68 "Kontaktveranstaltungen" mit 10.416 Teilnehmern durchgeführt. Entsprechend der Beschäftigtenstruktur handelt es sich bei mehr als 90 % der Teilnehmer um Frauen. In dem Berichtszeitraum 1965 - 1973 wurden insgesamt DM 1.982.446 für Wochenlehrgänge sowie DM 811.890 für örtliche Wochenendlehrgänge, Kontaktveranstaltungen und Arbeitstagungen ausgegeben; insgesamt betrugen die Kosten für die Bildungsmaßnahmen der Stiftung Miederindustrie DM 2.794.336[2]. Im Vergleich dazu wurden für Kur- und Erholungsmaßnahmen im gleichen Zeitraum insgesamt DM 1.042.698 ausgegeben. In der Informationsschrift der Stiftung wird auch angegeben, wie sich der Gesamtbetrag für die Bildungsmaßnahmen auf einzelne Kostenarten verteilt[3]. Danach machen die Verdienstausfallkosten 43,4 % der Gesamtkosten aus; die zweitwichtigste Kostenart sind die Unterkunft- und Verpflegungskosten mit 20,9 %; die Referentenaufwendungen

1) Stiftung Miederindustrie, Grundsätze, Informationen, Ausblicke, a.a.O., S. 5 f.
2) Stiftung Miederindustrie, Grundsätze, Informationen, Ausblicke, a.a.O., S. 14 f.
3) Stiftung Miederindustrie, Grundsätze, Informationen, Ausblicke, a.a.O., S. 15.

betragen 10,7 % und die Fahrtkosten 10,2 % der Gesamtkosten. Die restlichen ca. 15 % verteilen sich auf Spesen, "Unkostenbeiträge", "Büchergeld" und sonstige Kosten.

7.7 Die Beschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz 1974 zum bezahlten Bildungsurlaub

Internationale Organisationen haben sich wiederholt mit Fragen des Bildungsurlaubs befaßt, vor allem sind die Aktivitäten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf und der UNESCO[1] zu nennen. Zum Bildungsurlaub gibt es, auch wenn dieser Begriff nicht genannt wird, zum ersten Male Ausführungen der IAO in einer Empfehlung aus dem Jahre 1939.

Die 59. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 1974 hat verschiedene Dokumente[2] ("Übereinkommen", "Empfehlung", "Entschließung") zum bezahlten Bildungsurlaub verabschiedet, deren wesentlicher Inhalt nachstehend wiedergegeben wird:
Nach dem "Übereinkommen" über den bezahlten Bildungsurlaub hat jedes Mitglied eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub für Zwecke der Ausbildung, allgemeinen, sozialen und staatsbürgerlichen und der gewerkschaftlichen Bildung zu fördern. Nötigenfalls sei der Bildungsurlaub schrittweise einzuführen. Auf innerstaatliche Verhältnisse und Gepflogenheiten, auf die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes ist Rücksicht zu nehmen. Der Bildungsurlaub kann durch Gesetz, Gesamtarbeitsverträge und auf andere Weise eingeführt werden. Falls erforderlich sind besondere Bestimmungen zu erlassen für

- bestimmte Arbeitnehmergruppen
- bestimmte Gruppen von Betrieben (z.B. saisonabhängige Betriebe oder Kleinbetriebe) 3).

1) Das jüngste UNESCO-Dokument wird in der Bundestagsdrucksache 7/3850 vom 3.7.1975, UNESCO-Empfehlung betreffend die "Überarbeitete Empfehlung zur beruflichen Bildung", wiedergegeben (18. Tagung in Paris vom 17.10. - 23.11.1974).

2) Internationales Arbeitsamt Genf, Internationale Arbeitskonferenz, 59. Tagung 1974, Bericht IV (2), Der bezahlte Bildungsurlaub, Genf 1974 sowie deutsche Rohübersetzungen der verabschiedeten Dokumente (Vervielfältigungen). Der Verbindlichkeitsgrad dieser Dokumente ist unterschiedlich: Übereinkommen der IAO müssen den gesetzgebenden Körperschaften der Mitgliedsländer zur Ratifizierung vorgelegt werden, bei Empfehlungen genügt die Bekanntmachung in den gesetzgebenden Organen, während den Entschließungen eine ähnlich wichtige Bedeutung nicht zukommt.

3) Es wird jedoch vorausgesetzt, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht vom Bildungsurlaub ausgeschlossen werden.

Je nach dem Zweck des Bildungsurlaubs können die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung unterschiedlich sein.

Die "Empfehlung" betreffend den bezahlten Bildungsurlaubs enthält zum Teil die gleichen Formulierungen wie das Übereinkommen. Zusätzlich enthält sie einen Katalog von Maßnahmen zur Förderung des Bildungsurlaubs, z.B. sollen die mit dem Bildungsurlaub zu befriedigenden gegenwärtigen und zukünftigen Bildungs- und Ausbildungsbedürfnisse festgestellt, vorhandene Bildungseinrichtungen voll genutzt und neue Einrichtungen geschaffen sowie Vorkehrungen getroffen werden, um eine angemessene Qualität des Bildungsangebotes zu gewährleisten. Bezüglich der Finanzierung soll Klarheit darüber bestehen, daß von

- Arbeitgebern
- Behörden und Bildungsinstitutionen
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

ein Beitrag erwartet werden kann. Soweit es die innerstaatlichen oder örtlichen Verhältnisse erforderten, soll bestimmten Arbeitnehmergruppen, deren Bildungsbedürfnisse besonders dringend sind, vorrangig Bildungsurlaub gewährt werden. Es sollen sowohl Löhne und Gehälter fortgezahlt als auch wesentliche weitere Kosten übernommen werden.

Die wichtigsten Punkte der "Entschließung" enthalten Aufforderungen an den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, Informationen und Erfahrungen hinsichtlich des bezahlten Bildungsurlaubs zu sammeln und zu verbreiten, Forschungsarbeiten durchzuführen, internationale Konferenzen und Fachtagungen anzuregen sowie mit anderen internationalen Organisationen zusammenzuarbeiten.

Es würde den Rahmen dieses Überblicks sprengen, auf die internationale Bildungsurlaubsdiskussion im einzelnen einzugehen[1]. Es wird deshalb auch nicht der Versuch unternommen, ausländische Bildungsurlaubsregelungen umfassend darzustellen.

---

1) vgl. hierzu: Nierhaus, H., a.a.O., S. 51 f.

7.8 Bildungsurlaubsregelungen im Ausland

7.8.1 Überblick

Bei der Beschreibung der ausländischen Bildungsurlaubsregelungen wird Bildungsurlaub in einem engen Sinne als Freistellung für alle Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage[1] verstanden; außerdem beschränkt sich die Darstellung auf westliche Länder[2]. Es gibt in einer Reihe von Ländern Bildungsurlaubsregelungen beispielsweise für bestimmte Zielgruppen oder auf anderer als gesetzlicher Basis[3].

Im westlichen Ausland existiert Bildungsurlaub im obigen Sinne nur in Belgien und Frankreich. Die Bildungsurlaubsgesetze dieser Länder werden im folgenden dargestellt; in Frankreich und Belgien gibt es einen gesetzlichen bezahlten Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer bzw. für Arbeitnehmer unter 40 Jahren. In Frankreich wird der Bildungsurlaub jedoch praktisch eingeschränkt, da die Betriebe ihre Verpflichtungen bei einer gleichzeitigen Freistellung von 2 % der Belegschaft erfüllt haben.

In Schweden wurde im Dezember 1974 ein Gesetz verabschiedet[4], das als Rahmengesetz für Bildungsurlaub verstanden werden kann und das Einzelregelungen den Tarifpartnern überläßt. Das Gesetz enthält lediglich Bestimmungen darüber, welche Wartezeiten für die Freistellung erfüllt sein müssen, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Freistellungsanträge zurückstellen kann bzw. darüber, wie bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorzugehen ist. Gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen wird eine gewisse Vorrangstellung eingeräumt. Durch das Gesetz vom 31.12.1974 wurden frühere Gesetze mit Bildungsurlaubsregelungen nicht aufgehoben. Es gibt damit nach wie vor einen bezahlten Bildungs-

1) Die Regelung in der italienischen Metallindustrie fällt zwar nicht unter diese Definition, ist jedoch wegen der Freistellungsmöglichkeit von 50 Tagen pro Jahr erwähnenswert.
2) Auch in sozialistischen Ländern gibt es Bildungsurlaubsregelungen nach dieser engen Bildungsurlaubsdefinition.
3) neuere Überblicke über Bildungsurlaub im Ausland: Nierhaus, H., a.a.O., S. 41 ff. sowie Akademischer Dienst, Nr. 32, 15. August 1974.
4) "Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning" vom 13. Dezember 1974, Svensk författningssamling 1974: 981 (23.12.1974).

urlaub für ausländische Arbeitnehmer, die schwedische Sprachkurse besuchen wollen, sowie für Gewerkschaftsfunktionäre.

In der italienischen Metallindustrie gibt es auf tarifvertraglicher Basis einen bezahlten Bildungsurlaub von 150 Tagen innerhalb von 3 Jahren unter der Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer die gleiche Zeit an Freizeit für die Bildungsmaßnahmen opfert und nicht mehr als 2 % der Arbeitnehmer gleichzeitig für diese Zwecke abwesend sind. Die Inhalte der Weiterbildungsveranstaltungen sollen sich ausdrücklich nicht auf die berufliche Bildung beziehen.

7.8.2 Belgien

In Belgien gilt das "Loi accordant des crêdits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale" vom 10. April 1973[1]. Dieses Gesetz gilt für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) unter 40 Jahren. Ausgenommen sind Lehrkräfte sowie alle öffentlich Bediensteten. Die Freistellungen werden für vom Staat veranstaltete oder geförderte Kurse der Aufstiegsfortbildung gewährt und sind von Vorleistungen abhängig. Die Dauer der Freistellung entspricht der Zahl der Kursstunden des jeweiligen Studienjahres, sofern der Teilnehmer bereits mindestens zwei Jahre lang mit Erfolg Aufstiegsfortbildungskurse besucht hat. Sofern der Beschäftigte ein Jahr erfolgreich an solchen Bildungsveranstaltungen teilgenommen hat, wird die Hälfte der Kursstunden eines Studienjahres als Kreditstunden gewährt[2]. Der Artikel 4 des Gesetzes regelt die mögliche zeitliche Verteilung des Bildungsurlaubs:

- insgesamt unmittelbar vor den Jahresabschlußprüfungen
- zur Hälfte in dieser Zeit, zur anderen Hälfte wöchentlich oder monatlich aufgeteilt
- insgesamt in Form von monatlich oder wöchentlich aufgeteilter Freistellung.

Durch einen vom König als verbindlich erklärten Tarifvertrag wird festgelegt, in welcher Form von dem Bildungsurlaub Gebrauch gemacht werden kann. Während des Bildungsurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine "rémunération normale"; diese normale Vergütung ist auf einen vom König festgelegten Betrag begrenzt[3]. Der Staat übernimmt die Hälfte der Lohn- und Gehaltsfortzahlungskosten sowie der Sozialversicherungsbeiträge. Die andere Hälfte geht zu Lasten der Arbeitgeber

1) veröffentlicht in: "Moniteur Belge" Nr. 79 vom 21.4.1973.
2) Der König kann für Arbeitnehmer, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, Modalitäten für die Gewährung von Arbeitszeitgutschriften festlegen. Er hat ferner die Möglichkeit, die oben genannten Zeitgutschriften zu erhöhen. Ferner kann er - durch einen im Ministerrat beratenen Erlaß und nach Konsultation des Nationalen Rates für Arbeit sowie anderer kompetenter Gremien - den Anwendungsbereich auf andere Personen- und Kursgruppen ausdehnen sowie bestimmte Anwendungsmodalitäten des Gesetzes festsetzen.
3) Die normale Vergütung betrug im Jahre 1973 maximal bfrs. 28.000, vgl. "Moniteur Belge" Nr. 85 vom 3. Mai 1973.

bzw. zu Lasten eines von den Arbeitgebern finanzierten Fonds (fonds de sécurité d'existence). Die Arbeitgeberbeiträge zu diesem Fonds betragen nach den ersten Durchführungsbestimmungen[1] ab 1.7.1973 0,3 % und ab 1.10.1973 0,2 % der Lohnsumme. Das Arbeitsministerium kann den Arbeitgebern die Kosten für die Vergütungen und Sozialversicherungsbeiträge erstatten. Der König kann die Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Zahlung der Fondsbeiträge befreien.

Nach Auskunft des belgischen Arbeitsministeriums wurde von dem Anspruch auf Bildungsurlaub bisher kaum Gebrauch gemacht. Erfahrungsberichte bezüglich des belgischen Gesetzes liegen nicht vor.

Das belgische Bildungsurlaubs-Gesetz vom 10. April 1973 hat das Gesetz vom 1. Juli 1963 nicht außer Kraft gesetzt, sondern nur geändert. Das Gesetz von 1963 enthält Vorschriften über unbezahlten Bildungsurlaub[2]

- für jugendliche Arbeitnehmer von 16 bis 26 Jahren für Kurse der "intellektuellen", moralischen und sozialen Weiterbildung"
- für alle Arbeitnehmer für Zwecke der beruflichen Fortbildung.

Der Kursteilnehmer kann jedoch vom Arbeitsministerium eine Beihilfe für den Ausfall seiner Vergütung erhalten. Diese Beihilfe beträgt im ersten Fall bfrs. 150 bzw. bfrs. 180, je nachdem, ob an sechs oder fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird; man kann maximal bfrs. 900 pro Jahr an Beihilfe erhalten. Hieraus ergibt sich eine geförderte Freistellung von bis zu sechs Tagen pro Jahr. Im zweiten Fall beträgt die Beihilfe bfrs. 800 pro Tag und insgesamt höchstens bfrs. 4.000. Das Gesetz vom 10. April 1973 hat den Teilnehmerkreis für die erstgenannten Veranstaltungen auf alle Arbeitnehmer unter 40 Jahren erweitert. Der Artikel 31 des neuen Bildungsurlaubsgesetzes sieht jedoch vor, daß Arbeitnehmer, die Ansprüche aus dem neuen Gesetz geltend machen, nicht die Fortbildungsbeihilfe aufgrund des alten Gesetzes beanspruchen können.

1) "Moniteur Belge" Nr. 85 vom 3. Mai 1973.
2) wiedergegeben nach den Ausführungen hierzu im Bildungsurlaubsbericht der Bundesregierung, a.a.O., S. 10.

7.8.3 Frankreich

Im Artikel 1 des "Loi N° 71-575 du 16 juillet 1971 portant l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente"[1] wird die ständige berufliche Bildung als eine nationale Pflichtaufgabe bezeichnet. Dieses Gesetz gewährt den Arbeitnehmern (außer Staatsbediensteten) einen bezahlten Bildungsurlaub für staatlich anerkannte Bildungsveranstaltungen. Die Dauer der Freistellung ist gleich der Dauer der Bildungsmaßnahme bis zu maximal einem Jahr bei Vollzeitlehrgängen oder 1.200 Stunden bei Teilzeitveranstaltungen bzw. einem pädagogischen Zyklus mit unterbrochenen Einheiten[2]. Keine Ansprüche aus dem Gesetz haben Arbeitnehmer, die

- einen vollständigen Hochschulabschluß haben
- ihre berufliche Qualifikation vor weniger als 3 Jahren erlangt haben
- weniger als zwei Jahre in dem Betrieb beschäftigt sind.

Kein Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub besteht in dem Fall, daß der Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Betriebsrat (oder der Personalvertretung) der Meinung ist, die Abwesenheit könne nachteilige Folgen für die Produktion und den Fortgang des Betriebes haben. Durch die Vorschriften des Artikels 7, Absatz II und III, wird der Weiterbildungsanspruch de facto nur einem Teil der Beschäftigten gewährt: bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten kann die Genehmigung von Urlaubsanträgen so lange hinausgeschoben werden, bis nicht mehr als 2 % der Belegschaft gleichzeitig für Zwecke des Bildungsurlaubs abwesend sind. In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten kann die Genehmigung aufgeschoben werden, wenn die beantragten Urlaubsstunden 2 % aller im Jahr geleisteten Arbeitsstunden übersteigen. Die Urlaubsansprüche sind auf das nächste Jahr übertragbar, jedoch darf nicht über mehr als vier Jahre kumuliert werden.

Arbeitnehmer, die weder eine Berufsqualifikation noch einen Berufsausbildungsvertrag haben, können in den ersten beiden Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 20. Lebensjahr jährlich einen Bildungsurlaubsanspruch von maximal

1) Journal Officiel de la République française, Paris, Vol. 103, No. 164 vom 17. Juli 1971.
2) Die Freistellungsdauer kann mehr als 1 Jahr oder mehr als 1.200 Stunden betragen, wenn es sich um berufliche Aufstiegsfortbildung handelt.

100 Stunden für staatlich anerkannte Bildungsveranstaltungen geltend machen. Die Gewährung dieses Anspruchs kann nicht verweigert werden.

An der Finanzierung der Weiterbildungskosten sind die Arbeitgeber und der Staat beteiligt. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Weiterbildungsabgabe zu zahlen, die von 0,8 % im Jahre 1972 auf 2,0 % der Lohnsumme in 1976 ansteigen soll. Ausgenommen sind Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Von der Abgabeverpflichtung können sich die Betriebe befreien, wenn sie

- Bildungsmaßnahmen für ihr eigenes Personal finanzieren
- sich an der Finanzierung von Bildungsversicherungsfonds beteiligen (fonds d'assurance-formation) 1)
- Beiträge an dritte Institutionen (bis zu 10 % der Weiterbildungsabgabe-Schuld) leisten, deren Arbeit für die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer nützlich ist.

Wenn diese Beträge jedoch niedriger als die festgesetzten Beträge der Weiterbildungsabgabe liegen, ist der Differenzbetrag an die Staatskasse abzuführen. Der Staat beteiligt sich auch an der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Die finanziellen Leistungen des Staates können sein:

- Bau und Ausstattung von Bildungszentren
- Beteiligung an den laufenden Kosten für die Durchführung der Lehrgänge
- volle oder teilweise Erstattung der Lohnfortzahlungskosten für die Teilnehmer (je nach Lehrgangskategorie)
- Darlehen an Weiterbildungsteilnehmer
- Finanzierung von Modellversuchen.

1) Nach Art. 32 des Gesetzes können die Bildungsversicherungsfonds (auf Betriebsebene) durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert werden. Näheres ist im Abkommen zur Errichtung dieser Fonds festzulegen. Die Fondsmittel dienen ausschließlich der Finanzierung der Lehrgänge und Fortzahlung der Vergütungen einschließlich Sozialabgaben.

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 1 - 6

Albach, H., Kosten- und Ertragsanalyse der beruflichen Bildung, Sonderdruck aus: Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften, Vorträge N237.

ders., Zur Finanzierung der beruflichen Bildung, in: Strukturwandel und makroökonomische Steuerung, Festschrift für Fritz Voigt zur Vollendung des 65. Lebensjahres, hrsg. von Klatt, S., und Willms, M., Berlin 1975.

Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (A Fortbildung und Umschulung) vom 9. September 1971, dazu: 1. Änderungsanordnung vom 19. Dezember 1973, 2. Änderungsanordnung vom 27. Februar 1975.

Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969, BGBl I, S. 582.

Boehm, U., Dybowski, G., Rudolph, H., (Projektleitung F. Edding), Struktur und Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 11, Göttingen 1974.

Bolte, K.M., Untersuchung über Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des "Individuellen Förderungsprogramms", Eine Befragung bei den im Jahre 1964 Geförderten, in: MittAB, H. 7/1969, S. 509 ff.

Brinkmann, C., Dadzio, W., König, P., Kraft, H., Richter, H.J., Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des "Individuellen Förderungsprogrammes" (Aufstiegsförderung), in: BeitrAB, H. 2 (1971).

Brinkmann, C., Gottwald, K., Schuster, L., Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), Teil 1, in: MittAB, H. 1/1972, S. 1 ff., Teil 2, Fortbildung, Arbeitssituation und Mobilität, in: MittAB, H. 2/1972, S. 95 ff.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1972 und 1973, Nürnberg 1974.

dies., Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971, Nürnberg 1973.

dies., Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1970, Nürnberg 1971.

dies., Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1969, Nürnberg 1970.

Bundesregierung, Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht), Bundestagsdrucksache 7/403 vom 23. März 1973.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, Bildungsgesamtplan, Stuttgart 1973.

Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet auf der 27. Sitzung der Bildungskommission am 13. Februar 1970, Bonn 1970.

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsausbildung 1972/73, Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT-SchrR, H. 138, Bonn (1973).

Deutscher Volkshochschulverband, Pädagogische Arbeitsstelle, Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, Arbeitsjahr 1973, o.O. o.J.

Bundesregierung, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), Bundestagsdrucksache 7/3714 vom 2.6.1975.

Edding, F., Entschulung, Berufsvorbereitung und lebenslange Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 3/1973, S. 170 ff.

Gottwald, K., Brinkmann, C., Determinanten der Weiterbildungsmotivation, in: Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung - Materialien, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28, Stuttgart 1973.

Hofbauer, H., König, P., Nagel, E., Betriebszugehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe), in: MittAB, H. 3/1974, S. 288 ff.

Jochimsen, R., Weiterbildung im Gesamtbildungssystem, in: Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, Nr. 72/1974.

Kunze, J., Weiterbildungskonzeptionen und Finanzierungsinstrumente - eine Modellstudie, in: Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 46, Umrisse und Perspektiven der Weiterbildung, Stuttgart 1975.

Oberhauser, A., Finanzierungsalternativen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 15, Stuttgart 1970.

Oberhauser, A. unter Mitw. von Lüdecke, R., Fondsfinanzierte Berufsausbildung und volkswirtschaftliche Strukturwandlungen, Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bd. 3, Bielefeld 1974.

Pieper, H., Umfang und Kosten der Ausbildung in betrieblichem Unterricht und betrieblichen Ausbildungswerkstätten, Bonn 1975.

Richtlinien über die Vergabe von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung der unselbständigen Mittelschichten (Individuelles Förderungsprogramm) vom 16. Juli 1962, Bundesanzeiger Nr. 135 vom 20.7.1962.

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bundestagsdrucksache 7/1811 vom 14. März 1974 sowie (als Buch) Bielefeld 1974.

diess.,Anlagen zum Abschlußbericht, Studien und Materialien, Bd. 1, Bielefeld 1974.

diess., Zwischenbericht der Kommission, Bonn 1973.

Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Eine industriesoziologische Analyse (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München), Köln/Frankfurt 1974.

Seifert, L., Uebele, H., (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf), Berufsbildung in Großunternehmen, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 22, Göttingen 1974.

Statistisches Bundesamt, Systematik der Wirtschaftszweige, Grundsystematik ohne Erläuterungen, Stand 1970, aufgestellt für Zwecke der Arbeitsstätten- und Berufszählung 1970, Stuttgart/Mainz 1971.

dass., Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1972, Stuttgart/Mainz 1972.

dass., Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1974, Stuttgart/Mainz 1974.

dass., Sonderbeitrag Ausbildung und berufliche Fortbildung (Ergebnisse des Mikrozensus) April 1970, Fachserie A, Reihe 6, Stuttgart/Mainz 1972.

Statistisches Landesamt/Kultusministerium Baden-Württemberg (Hrsg.), Das Bildungswesen 1974, SchrR Statistik von Baden-Württemberg, Bd. 209, Stuttgart 1974.

o.V., Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, H. 4, Das Bruttoinlandsprodukt der kreisfreien Städte und Landkreise 1961, 1968 und 1970, Gemeinschaftsveröffentlichung der Statistischen Landesämter, o.O. 1973.

o.V., Erwachsenenbildung und Konjunkturpolitik, Zu neueren internationalen Überlegungen, IAB, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. S 1 vom 25.3.1971.

o.V., Bevölkerung und berufliche Fortbildung, Ergebnis des Mikrozensus April 1970, in: WiSta, H. 6/1972, S. 326 ff.

o.V., Die Größe der Arbeitsstätten nach ihrer Beschäftigtenzahl, Ergebnis der Arbeitsstättenzählung vom 27. Mai 1970, in: WiSta, H. 9/1972, S. 511 ff.

Literaturverzeichnis zum Kapitel 7

Akademischer Dienst, Nr. 30/31 vom 1.8.1974 sowie Nr. 32 vom 15.8.1974, Schwerpunktthema: Bildungsurlaub.

Baden-Württemberg:

Initiativgesetzentwurf der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes über Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 6/2506 vom 22.5.1973.

SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg, Politik für junge Menschen, Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Außerschulische Jugendbildung, o.O. 1974.

Bayern:
Gabert, Hochleitner, Adelmann, Dr. Böddrich und Fraktion (SPD), Entwurf eines Gesetzes über die Freistellung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaubsgesetz), Bayerischer Landtag, Drucksache 7/6713 vom 29.5.1974.

Belgien:
"Loi accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale" vom 10.4.1973, in: Moniteur Belge Nr. 79 vom 21.4.1973.

Berlin:

Gesetz zur Regelung der Berufsausbildung sowie der Arbeitsverhältnisse Jugendlicher vom 4. Januar 1951, Verordnungsblatt für Berlin I, S. 40.

Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 64/1970, S. 1140.

Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 31. Januar 1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 16/1975, S. 656.

Der Senat von Berlin, Vorlage über Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen in der Vergangenheit und über Vorstellungen zu seiner Anwendung und Ausnutzung in der Zukunft, Drucksache 6/1450, Dezember 1974.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972, BGBl I, S. 13.

Bremen:

Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 52/1974, S. 348.

Antrag der Fraktion der SPD, Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer im Lande Bremen (Bildungsurlaubsgesetz), Bremische Bürgerschaft, Drucksache 8/856 vom 29.1.1974.

Antrag der Fraktion der CDU, Bremisches Gesetz über Freistellung zu Bildungszwecken (Bildungsurlaub), Bremische Bürgerschaft, Drucksache 8/874 vom 12.2.1974.

Budde, H. (CDU-MdB), Entwurf eines Gesetzes über den bezahlten Bildungsurlaub (1966), auszugsweise abgedruckt in: Nierhaus, H., Bildungsurlaub (Ausbildung und Fortbildung, Bd. 6, hrsg. von A. Dörschel), Berlin 1972.

Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, Arbeitsstatistik 1972, Jahreszahlen über Wohnbevölkerung und Beschäftigung, Sondernummer, Nürnberg 1973.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Aktionsprogramm Berufliche Bildung, Bonn 1970.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Leitlinien zur Bildungspolitik, Pressemitteilung vom 7. November 1974.

Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vom 15. März 1974, BGBl I, S. 693.

Bundesregierung, Abgabe einer Erklärung der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Stenogr. Bericht der 5. Sitzung vom 28. Oktober 1969, S. 20 ff.

Bundesregierung, Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Bundestagsdrucksache VI/925 vom 8. Juni 1970.

Bundesregierung, Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung, Bundestagsdrucksache V/2166 vom 13. Oktober 1967.

Bundesregierung, Sozialbericht 1970, Bundestagsdrucksache VI/643 vom 20. April 1970.

Bundesregierung, Bericht der Bundesregierung über den Bildungsurlaub, Bundestagsdrucksache V/2345 vom 1. Dezember 1967.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Erklärung der BDA zur Bildungsförderung und zum Bildungsurlaub vom 8. November 1966, dies., Stellungnahme der BDA vom 26.1.1968, dies., Stellungnahme der BDA vom 4.4.1968, dies. Stellungnahme der BDA vom 13.5.1968, abgedruckt in: Außerschulische Bildung (Dokumentation zum Bildungsurlaub), H. 4/1970, S. D186 ff.

dies., Jahresbericht der BDA, 1. Dezember 1973 - 30. November 1974, vorgelegt der Mitgliederversammlung in Köln am 5. Dezember 1974.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, Bildungsgesamtplan, Stuttgart 1973.

CDU, Das Berliner Programm (= 2., vom Düsseldorfer Parteitag 1971 beschlossene Fassung), Bonn 1974.

CDU/CSU, Gesetzentwurf der Abgeordneten Rollmann, Braun, Orgaß, Franke (Osnabrück), Kroll-Schlüter, Frau Stommel, Josten, Nordlohne, Müller (Remscheid) und Genossen, Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz), Bundestagsdrucksache 7/615 vom 23. Mai 1973.

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Forderung der DAG nach einem bezahlten Bildungsurlaub, Hamburg 1964.

dies., Gesetz zur Freistellung für Bildungszwecke - Entwurf, Hamburg 1970.

Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet auf der 27. Sitzung der Bildungskommission vom 13. Februar 1970, Bonn 1970.

ders. (Hrsg.), Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung - Materialien, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 28, Stuttgart 1973.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Grundsatzprogramm des DGB, beschlossen auf dem Außerordentlichen Kongreß des DGB am 21. und 22. November 1963 in Düsseldorf, zitiert nach: Berufsfortbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, Programm und Leistung, Düsseldorf 1975.

ders., Grundsätze des DGB zum Bildungsurlaub vom November 1966, in: Gewerkschaftliche Rundschau, H. 12/1966, S. 562 f.

ders., Forderungen des DGB zur beruflichen Bildung, April 1972, in: Berufliche Bildung, H. 5/1972, S. 89 ff.

ders., Diskussionsvorschläge des DGB zum Regierungsentwurf eines Berufsbildungsgesetzes, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 6-7/1975.

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsausbildung 1969/70, Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT-SchrR, H. 120, Bonn (1970).

ders., Berufsausbildung 1972/73, DIHT-SchrR, H. 138, Bonn (1973).

ders., Berufsbildung 1973/74, Die Berufsbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT-SchrR, H. 144, Bonn 1974.

Edding, F., Grundprobleme der Bildungsökonomie, in: Der Arbeitgeber, H. 11-12/1964, S. 288 ff.

ders., Perspektiven für die betriebliche Weiterbildung, in: IBM-Nachrichten, H. 212 und H. 213/1972, S. 273 ff. und S. 375 ff.

ders., Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken, in: Hamm-Brücher, H., Edding, F., Reform der Reform, Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken, Köln 1973.

ders., Entschulung, Berufsvorbereitung und lebenslange Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 3/1973, S. 170 ff.

Fabricius, F., Kraft, A., Thiele, W., Wiese, G., Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar, Neuwied/Berlin (Loseblattsammlung).

F.D.P., Stuttgarter Leitlinien einer liberalen Bildungspolitik, beschlossen vom F.D.P.-Bundeshauptausschuß am 18. März 1972 in Stuttgart.

Frankreich:
"Loi 71-575 du 16 juillet 1971 portant l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente", Journal Officiel de la République française, Paris, Vol. 103, No. 164 vom 17.7.1971.

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973, BGBl I, S. 1885.

Hamburg:

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3/1974, S. 6.

Antrag der Abg. Klose, Paulig, Lohmann, Saalfeld, Kutschinski, Frau Ostermeier, Dr. Tormin, Hartmann (SPD) und Fraktion, Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz (Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen), Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache VII/3189 vom 12.9.1973.

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung - Amt für Berufs- und Weiterbildung - , Erfahrungen bei der Anwendung des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes, hrsg. vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Staatliche Pressestelle (Berichte und Dokumente aus der Freien und Hansestadt Hamburg Nr. 440 vom 21. April 1975), Hamburg 1975.

Hessen:

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, Nr. 21/1974, S. 300.

Initiativantrag der Abg. Lütgert, ... und Kronawitter (SPD) betreffend den Entwurf für ein Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub, Hessischer Landtag, Drucksache 7/2652 vom 5.12.1972.

Dringlicher Gesetzentwurf der Fraktion der CDU für ein Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Freistellung von Arbeitnehmern und Hausfrauen zum Zwecke der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaubsgesetz), Hessischer Landtag, Drucksache 7/5306 vom 7.5.1974.

Internationales Arbeitsamt Genf, Internationale Arbeitskonferenz, 59. Tagung 1974, Bericht IV (2), Der bezahlte Bildungsurlaub, Genf 1974.

Knoll, J.H., Bildungsurlaub - Schlagwort oder Modell gegenwärtiger Erwachsenenbildung?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 18. Juli 1970, S. B29 ff.

Kultusministerium und Ministerium für Wirtschaft und Verkehr Schleswig-Holstein (Hrsg.), Bildung - Beruf - Aufstieg, Grundsätze zur Berufsbildungspolitik, SchrR der Landesregierung Schleswig-Holstein, o.O. 1971.

Niedersachsen:

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz - NBildUG -) in der Fassung vom 17. Dezember 1974, Nieders. GVBl. Nr. 47/1974, S. 570.

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 5. Juni 1974, Nieders. GVBl. Nr. 20/1974, S. 321.

Nierhaus, H., Bildungsurlaub (Ausbildung und Fortbildung, Bd. 6, hrsg. von A. Dörschel), Berlin 1972.

Nordrhein-Westfalen:
Erstes Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (Weiterbildungsgesetz - 1. WbG) vom 31. Juli 1974, GV.NW. Nr. 47/1974, S. 769.

Rheinland-Pfalz:

Entwurf eines Landesgesetzes über die Gewährung von Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer (Urantrag der Fraktion der SPD), Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache 7/1864 vom 28.5.1973.

Entwurf eines Landesgesetzes zur Förderung der Weiterbildung im Lande Rheinland-Pfalz (Urantrag der Fraktion der SPD), Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache 7/2110 vom 12.9.1973.

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, Urantrag der Fraktion der SPD, Landtag Rheinland-Pfalz, Drucksache VI/2244 vom 22.9.1970.

Saarland:

Gesetzentwurf der SPD-Landtagsfraktion, Gesetz über Bildungsurlaub für junge Arbeitnehmer, Landtag des Saarlandes, Drucksache 6/1090 vom 1.2.1973.

Gesetzentwurf der CDU-Landtagsfraktion, Gesetz über die Freistellung von Arbeitnehmern zu Bildungszwecken (Bildungsurlaubsgesetz - BUG), Landtag des Saarlandes, Drucksache 6/1627 vom 9.9.1974.

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bundestagsdrucksache 7/1811 vom 14. März 1974 bzw. Bielefeld 1974.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Stabilisierung ohne Stagnation, Jahresgutachten 1965/66, Stuttgart/Mainz 1965.

ders., Expansion und Stabilität, Jahresgutachten 1966/67, Stuttgart/Mainz 1966.

Schleswig-Holstein:
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen - vorgelegt von der Fraktion der SPD, Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache VI/1480 vom 23.11.1970.

Schweden:
"Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning" vom 13.12.1974, Svensk författningssamling 1974: 981 (23.12.1974).

SPD, Bildungspolitische Leitsätze der SPD, Bonn 1964.

SPD, Antrag der Abgeordneten Behrendt, Folger, Junghans, Lange, Liehr und der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Arbeitsmarktes an die Entwicklung von Wirtschaft und Technik (Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetz), Bundestagsdrucksache V/887 vom 30.8.1966.

SPD, Antrag der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von bezahltem Urlaub für die Teilnahme an förderungswürdigen staatsbürgerlichen Bildungsveranstaltungen, Bundestagsdrucksache V/2682 vom 13.3.1968.

SPD, Regierungsprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Bonn 1969.

SPD, Entschließung zur Bildungspolitik, beschlossen vom Parteitag 1970 in Saarbrücken, in: SPD, Entwurf, Modell für ein demokratisches Bildungswesen (Anhang), Bonn 1973.

SPD, Berufsbildung: Ziele und Maßnahmen, vom Parteivorstand der SPD am 16. März 1973 als Diskussionsgrundlage beschlossen, Reihe Bildungspolitik, H. 1, o.O. o.J.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1973, Stuttgart/Mainz 1973.

Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie (Hrsg.), Grundsätze, Informationen, Ausblicke, 2. Aufl., Düsseldorf 1974.

UNESCO, UNESCO-Empfehlung betreffend die "Überarbeitete Empfehlung zur beruflichen Bildung", Bundestagsdrucksache 7/3850 vom 3.7.1975.

Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst vom 18. August 1965, BGBl I, S. 902.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH, Tarifarchiv, Tarifvertragliche Vereinbarungen über Bildungsurlaub, Gesamtübersicht, Stand 31.12.1973, Düsseldorf 1974.

Zentralverband des Deutschen Handwerks, Handwerk 1973, Bad Wörishofen o.J.

ders., Handwerk 1974, Bad Wörishofen o.J.

Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
Ang	Angestellte
Arb	Arbeiter
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz (= Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
B	Bremen
BArbBl	Zeitschrift "Bundesarbeitsblatt"
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeitrAB	Serie "Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" des IAB
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BU	Bildungsurlaub
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
H	Hessen
HH	Hamburg
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IHK	Industrie- und Handelskammer
kumul.	kumuliert
LuF	Land- und Forstwirtschaft
MittAB	Zeitschrift "Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung"
n	Stichprobenumfang
NS	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen

r	Korrelationskoeffizient
RP	Rheinland-Pfalz
s	Standardabweichung
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
v	Variationskoeffizient
WB	Weiterbildung
WBK	Weiterbildungskosten
WiSta	Zeitschrift "Wirtschaft und Statistik"
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes
$\bar{x}$	Mittelwert
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

ANHANG

Firma: .....

Bogen 1

Angaben zum Betrieb und grundlegende Daten des Bildungswesens

	weiter mit Frage	Karte/ Spalte
Frage 1: Zu welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Betrieb? (Bitte möglichst detailliert angeben!)		
.....	2	
Frage 2: Ist der Betrieb Teil eines Unternehmens oder einer Unternehmensverbindung?		
nein ☐	4	
ja, und zwar des/der	3	
Frage 3: Wie hoch war der Umsatz des gesamten Unternehmens oder der Unternehmensgruppe im letzten Geschäftsjahr?		15
(ca.) ..... DM	4	
Frage 4: Wie hoch war der Umsatz des Betriebes hier im letzten Geschäftsjahr?		16
(ca.) ..... DM	5	

	weiter mit Frage	Karte/ Spalte I
Frage 5: Wie hoch war die Bilanzsumme Ihres Unternehmens im letzten Geschäfsjahr?		17
(ca.) ..... DM	6	
Frage 6: Ist der Betrieb einer Genossenschaft angeschlossen oder gibt es einen Kooperationsvertrag?		18
nein ☐	7	
ja, und zwar der/einer	7	
Frage 7: Welche Rechtsform hat der Betrieb bzw. die gesamte Unternehmung?		19
Einzelfirma ☐	8	
OHG , KG ☐	8	
GmbH und Co, KG ☐	8	
GmbH ☐	8	
AG ☐	8	
Sonstiges (bitte angeben!) ☐	8	
.....		
Frage 8: Befindet sich der Betrieb hier in einer Gemeinde bis zu		20
10 000 Einwohnern ☐	9	
100 000 Einwohnern ☐	9	
mit mehr als 100 000 Einwohnern ☐	10	
Frage 9: Wie weit ist die nächste Gemeinde mit mehr als 100 000 Einwohnern von hier entfernt?		21
ca. ..... km	10	

	weiter mit Frage	Karte/ Spalte 1
Frage 10: Wie hoch ist die Zahl der insgesamt Beschäftigten hier im Betrieb?		22-26
..... Personen	11	
Frage 11: Gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat oder eine Betriebsvertretung?		27
nein ☐	12	
ja ☐	12	
Frage 12: Wieviel der insgesamt bei Ihnen Beschäftigten sind (absolut oder in Prozent)		28-31
..... gewerbliche und technische Beschäftigte?	13	
..... kaufmännische Beschäftigte?		
Frage 13: Wie hoch war die Fluktuation (Abwanderung von Mitarbeitern) bei Ihnen im vergangenen Jahr?		32-33
..... Prozent der Beschäftigten bzw.	14	
..... Personen (absolut)		

			Int.: bei nein entfällt Bogen	weiter mit Frage	Karte/ Spalte
Frage 14: Welche der folgenden Formen der Bildungsarbeit gibt es bei ihnen?					
a) Praktikanten-Ausbildung	nein	☐	2.1.2		34
	ja	☐			
b) Bildungs- und Förderungsmaßnahmen für Jungarbeiter (ungelernte Jugendliche)	nein	☐	2.1.4		35
	ja	☐			
c) "Trainee-Ausbildung", besonders für Jungakademiker	nein	☐	2.1.3		36
	ja	☐			
d) Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe	nein	☐	2.1.5		37
	ja	☐			
e) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:					
außerhalb des Betriebes	nein	☐	2.1.6		38
	ja	☐			
innerhalb des Betriebes	nein	☐	2.1.6 2.2.1.3		39
	ja	☐			
innerhalb des Unternehmens (aber nicht hier im Betrieb)	nein	☐			40
	ja	☐			
f) Überbetriebliche Unterweisung für Lehrlinge	nein	☐			41
	ja	☐			
g) Irgendwelche sonstige Maßnahmen betrieblicher Bildungsarbeit (bitte möglichst detailliert angeben!)	nein	☐			42
	ja	☐			
....					
.....					

			Int.: bei nein entfällt Bogen	weiter mit Frage	Karte/ Spalte
Frage 15: Haben Sie besondere Einrichtungen für Ihre betriebliche Bildungsarbeit?					
a) Gibt es bei Ihnen eine Lehrwerkstatt?	nein	☐	2.2.2.2 2.2.2.1		43
	ja	☐			
Ist diese Lehrwerkstatt in einzelne Organisationseinheiten oder Abteilungen unterteilt?	nein	☐	2.2.2.2		
	ja	☐	2.2.2.1		
b) Gibt es bei Ihnen ein Lehrlabor?	nein	☐	2.2.2.2 2.2.2.1		44
	ja	☐			
c) Haben Sie eine "Scheinfirma"?	nein	☐	2.2.2.2 2.2.2.1		45
	ja	☐			
d) Haben Sie eine Lehrfirma (Lehrbüro), in der ausgewählte "Ernstarbeiten" durchgeführt werden?	nein	☐	2.2.2.2 2.2.2.1		46
	ja	☐			
e) Sonstige Einrichtungen für die Erstausbildung? (bitte angeben!)	nein	☐			
	ja	☐			
....					
....					
f) Besondere Einrichtungen für die Fort- und Weiterbildung? (bitte angeben!)	nein	☐			8
	ja	☐			
....					
....					
g) Irgendwelche weiteren Einrichtungen für die betriebliche Bildungsarbeit? (bitte angeben!)	nein	☐			49
	ja	☐			
....					
....					

weiter mit Frage	Karte/ Spalte
	1
	50

Frage 16: Gibt es bei Ihnen innerbetrieblichen theoretischen Unterricht?

nein ☐

ja, und zwar

- allgemeinbildenden Unterricht ☐
- fachtheoretischen Unterricht ☐
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ☐

Firma: .....

Bogen 2.1.6

Direkte Kosten für Fort- und Weiterzubildende

Bogen bezieht sich auf: Gewerblich-technische Fort- und Weiterbildung ☐

Kaufmännische Fort- und Weiterbildung ☐

Karte/
Spalte
XIV

Frage 1: Welche internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen haben 1971 stattgefunden und wieviel Personen nahmen jeweils daran teil? Fielen die Veranstaltungen in die Freizeit oder in die Arbeitszeit der Teilnehmer? Wie hoch waren die durchschnittlichen Gehälter der Teilnehmer? Wie lang dauerten die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen? Wie hoch waren die durchschnittlichen Kosten für Lehrmaterial pro Teilnehmer bei den verschiedenen Veranstaltungen? 11-30

INTERNE FORT- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Name der Veranstaltung	Anzahl der Teilnehmer	Veranstaltung fiel in		durchschnittl. Gehalt der Teilnehmer Brutto DM pro Monat	Lehrmaterial-kosten pro Teilnehmer	Dauer der Veranstaltung		
		Freizeit %	Arbeitszeit %			Std./Woche	und	Wochen

- A8 -

Frage 2: Wie hoch sind die Gehaltsnebenkosten (Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, tarifvertragliche und freiwillige soziale Leistungen, Unfallversicherung, Lohnsummensteuer usw.)? 31-33

(Angabe in % des Bruttogehalts!)

..... %

Karte/ Spalte XIV

34-61

Frage 3: Wieviel Mitarbeiter Ihres Betriebes wurden im Jahre 1971 zu außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen geschickt? Um welche Veranstaltungen handelte es sich (Veranstalter, Ort, Dauer, Name der Veranstaltung)? Wie hoch waren Gebühr und Lehrmaterialkosten? Welche Kosten entstanden Ihnen pro Teilnehmer für Fahrt und Spesen? Fielen die Veranstaltungen in die Freizeit oder die Arbeitszeit der Teilnehmer? Wie hoch waren die durchschnittlichen Gehälter der Teilnehmer?

AUSSERBETRIEBLICHE FORT- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Name der Veranstaltung	AFG anerkannt		Veranstalter	Ort der Veranstaltung	Dauer der Veranstaltung		Anzahl der Teilnehmer aus Ihrem Betrieb	Veranst. fiel in		durchschnittl. Gehalt der Teilnehmer Brutto DM pro Monat	Gebühr und Lehrmittelkosten pro Teilnehmer	Fahrtkosten und Spesen pro Teilnehmer
	ja	nein			Std./Woche	Wochen		Freizeit %	Arbeitszeit %			
												AG

weiter mit Frage | Karte Spalt XIV

Frage 4: Gibt es in Ihrem Betrieb Teilnahmebedingungen - geknüpft an Vorbildung und Position im Betrieb - für die externen und internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen?

nein ☐ 6

ja ☐ 5

Frage 5: Welche Veranstaltungen sind das und welche Teilnahmebedingungen existieren für sie? 62-65

Veranstaltung	Teilnahmebedingungen	
	Vorbildung	Position im Betrieb
Beispiel: Meisterkurs	Facharbeiterprüfung	Vorarbeiter

6

Frage 6: Gibt es Kriterien, nach denen Sie die Veranstaltungen für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter Ihres Betriebes auswählen?

nein ☐ 8

ja ☐ 7

Frage 7 : Welche Kriterien sind das?

.....

.....

.....

.....

.....

Frage 8 : Unternimmt Ihr Betrieb außer der Durchführung von ...
Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ... zu
Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter?

nein ☐

ja ☐

Frage 9 : Wieviel Ihrer Mitarbeiter wurden davon 1971 angeregt, ...

..... Personen

Frage 10: Welche Kosten sind Ihnen 1971 für diese ... insgesamt entstanden?

..... DM

Frage 11: Entstanden im Jahre 1971 für die berufliche ... Ihrer Mitarbeiter irgendwelche Kosten, die Sie als Betrieb getragen haben?

nein ☐

ja ☐

	weiter mit Frage	Karte/ Spalte XIV
Frage 12: Für welche Maßnahmen sind diese Kosten entstanden und wer hat die jeweiligen Kosten getragen? (Int.: Angaben in Tabelle nach Frage 13 eintragen!)	13	
Frage 13: Können Sie die Höhe der Kosten für die Maßnahmen im Jahre 1971 ungefähr schätzen?		73-80

Extern getragene Fort- und Weiterbildungskosten

Fort-/Weiterbildungsmaßnahme	Träger der Kosten	Kosten in DM 1971

nächster Bogen

Firma: .....

Bogen 2.2.1.3

weiter mit Frage	Karte/ Spalte XIX

Kosten der internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

Bogen bezieht sich auf: Gewerblich-technische Fort- und Weiterbildung ☐ — 11

Kaufmännische Fort- und Weiterbildung ☐

Frage 1: Wieviel Stunden interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen haben im Jahre 1971 stattgefunden? — 12-13

Stunden à 60 Minuten .....

Stunden à 45 Minuten .....

Karte/ Spalte XIX

14-68

Frage 2: Wieviel eigene oder fremde Mitarbeiter waren im Jahre 1971 mit der Durchführung der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen beschäftigt? Welche Vorbildung bzw. Position im Betrieb hatten diese Mitarbeiter? Wieviel Unterrichtsstunden pro Woche wurden von den einzelnen Mitarbeitern geleistet? Wie hoch waren die Monatsgehälter bzw. die Honorare pro Stunde?

Lehrkräfte für interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

	Anzahl der Lehrkräfte	Vorbildung bzw. Position im Betrieb	Std./Woche à 45 Min.	Std./Woche à 60 Min.	Monatsgehalt (ggf. Durchschnitt aller Lehrkräfte)	Honorar pro Stunde à 45 Min.	Honorar pro Stunde à 60 Min.
1. Mitarbeiter des Betriebes, die hauptamtlich in der internen Fort- und Weiterbildung tätig sind							
2. Mitarbeiter des Betriebes, die nebenamtlich interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während ihrer Arbeitszeit durchführen							
3. Mitarbeiter des Betriebes, die interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während ihrer Freizeit durchführen							
4. Referenten aus dem Unternehmen für interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen							
5. Lehrer auf Honorarbasis							

Karte/ Spalte XIX

Wie hoch sind die Gehaltsnebenkosten[1] in % des Bruttogehalts?

69-71

..... %

1) Gehaltsnebenkosten - Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Unfallversicherungsprämien, tarifvertragliche und freiwillige Sozialleistungen, Lohnsummensteuer

	weiter mit Frage	Karte/ Spalte XIX
Frage 3: Wieviel Arbeitszeit benötigen die mit der Durchführung von internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen betrauten betrieblichen Mitarbeiter im Durchschnitt etwa an Vorbereitungszeit?		72-73
..... Std./Unterrichtsstunde	4	
Frage 4: Wie hoch sind die Kosten des Verbrauchsmaterials für interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen pro Jahr?		74-77
..... DM (für 1971)	5	
		XVI
Frage 5: Findet der theoretische Teil der internen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in denselben Räumen statt wie der theoretische Unterricht für Lehrlinge?		57
nein ☐	6	
ja ☐	13	
teils/teils ☐	6	
Frage 6: Haben Sie besondere Räume, die überwiegend oder nur für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen genutzt werden?		
nein ☐	13	
ja ☐	7	
Frage 7: Wieviel m^2 Räume sind das in etwa?		58-63
..... m^2		
davon gemietet ..... m^2	8	

		weiter mit Frage	Karte/ Spalte XVI
Frage 8: Sind die Räume mit Demonstrationsmaterial ausgestattet?			
nein	☐	10	
ja	☐	9	
Frage 9: Schätzen Sie bitte die Anschaffungskosten für das Demonstrationsmaterial!			64-70
..... DM			
Wie lang schätzen Sie die Nutzungsdauer für das Demonstrationsmaterial?			
..... Jahre			
Für welche Veranstaltungen wird das Demonstrationsmaterial benutzt?			
.....			
.....			
.....			
.....		10	
Frage 10: Gibt es außer der Ausstattung der Räume mit Tafeln, Tischen, Stühlen und Demonstrationsmaterial noch eine spezielle unterrichtstechnische Ausstattung (z.B. Projektoren, Tonbandgeräte etc.)?			
nein	☐	12	
ja	☐	11	

Karte/ Spalte XVI

Frage 11: Um welche Ausstattung handelt es sich? Wann und zu welchem Preis wurde sie angeschafft? Wie lang ist die Nutzungsdauer? Für welche Veranstaltungen wird diese Ausstattung benötigt? 71-74

Spezielle unterrichtstechnische Ausstattung

Raum	Art der Ausstattung	Anschaffungs-preis	Anschaffungs-jahr	Nutzungs-dauer in Jahren	Ausstattung wird benötigt für folgende Veranstaltungen

weiter mit Frage | Karte/ Spalte XVII

Frage 12: Werden die Räume noch anderweitig genutzt?

nein ☐ 13 11-14

ja, und zwar zu ..... % 13

für .....

Frage 13: Gibt es bei Ihnen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die neben einem theoretischen Teil auch einen praktischen Teil haben, der nicht in den oben angesprochenen Räumen durchgeführt wird, sondern z.B. in der Lehrwerkstatt, im Labor oder im Betrieb?

nein ☐

ja ☐ 14

weiter mit Frage	Karte/ Spalte XVII

Frage 14: Wo finden diese Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen statt und für wielange Zeit?

15-26

Ort	Dauer Std./Jahr

nächster Bogen

Übersicht 1

Ergebnisse der Varianzanalysen bzw. t-Tests

unabhängige Variable	Weiterbildungstyp			Tabelle Nr.	F-Wert	Freiheitsgrad		signifikant		t-Wert	Freiheitsgrad	signifikant		nach Erhebungsbereichen differenzierte Varianzanalyse liefert signifikanten Wert für den Erhebungsbereich
	intern	extern	beides			zwischen	innerhalb	ja	nein			ja	nein	
a) Kosten pro Beschäftigten und Jahr														
Erhebungsbereich	X			26	15,8672	2	108	X						
Erhebungsbereich		X		28	1,8719	2	217		X					
Erhebungsbereich			X	31	2,4342	2	233		X					
Kammer, Erh.ber. 1	X			38	1,7875	13	43		X					
Kammer, Erh.ber. 2	X			39	2,2888	13	34	X						
Kammer, Erh.ber. 3	X			40						1,9185	2	X		
Kammer, Erh.ber. 1		X		41	0,6029	13	60		X					
Kammer, Erh.ber. 2		X		42	1,6848	13	91		X					
Kammer, Erh.ber. 3		X		43	0,2224	5	35		X					
Kammer, Erh.ber. 1			X	44	1,0034	13	61		X					
Kammer, Erh.ber. 2			X	45	1,3175	13	104		X					
Kammer, Erh.ber. 3			X	46	2,0860	5	37		X					
Region	X			51	1,2433	13	97		X					
Region		X		52	0,9214	16	203		X					
Region			X	53	0,9763	16	219		X					
Großstadtnähe	X			58	1,5682	3	107		X					
Großstadtnähe		X		59	0,1010	3	216		X					1
Großstadtnähe			X	60	1,8025	3	232		X					1, 3
Einwohnerzahl	X			61	1,0466	2	108		X					
Einwohnerzahl		X		62	0,3087	2	217		X					
Einwohnerzahl			X	63	2,2228	2	233		X					3
Beschäftigtenzahl	X			64	0,5793	3	107		X					
Beschäftigtenzahl		X		65	1,4801	3	216		X					
Beschäftigtenzahl			X	67	0,5246	3	232		X					
Wirtschaftszweig	X			68	0,8992	16	94		X					
Wirtschaftszweig		X		69	1,1923	17	202		X					
Wirtschaftszweig			X	70	1,9658	17	218	X						
Berufsgruppe	X			71	1,3980	2	108		X	0,3341	35		X	
Berufsgruppe		X		72	2,7625	2	217		X	1,0617	104		X	
Berufsgruppe			X	73	1,6082	2	233		X	0,8024	119		X	
Unternehmenstöchter	X			135						1,1566	61		X	
Unternehmenstöchter		X		136						-0,2058	141		X	
Unternehmenstöchter			X	137						0,3524	218		X	
Großuntern.-Töchter	X			135						0,08	65		X	
Großuntern.-Töchter		X		136						-0,16	51		X	
Großuntern.-Töchter			X	137						-1,34	51		X	
b) Kosten pro Teilnehmer														
Erhebungsbereich	X			74	2,2162	2	107		X					
Erhebungsbereich		X		74	10,1117	2	216	X						
Kammer, Erh.ber. 1	X			80	3,2122	13	42	X						
Kammer, Erh.ber. 2	X			81	2,0076	13	34		X					
Kammer, Erh.ber. 3	X			82						1,4943	2	X		
Kammer, Erh.ber. 1		X		83	1,1303	13	60		X					
Kammer, Erh.ber. 2		X		84	0,6097	13	90		X					
Kammer, Erh.ber. 3		X		85	0,8753	5	35		X					
Region	X			86	1,2405	13	96		X					
Region		X		87	1,2805	16	202		X					
Großstadtnähe	X			90	0,7708	3	106		X					
Großstadtnähe		X		91	1,5111	3	215		X					
Einwohnerzahl	X			92	1,0643	2	107		X					
Einwohnerzahl		X		93	2,7370	2	216		X					

unabhängige Variable	Weiterbildungstyp			Tabelle Nr.	F-Wert	Freiheitsgrad		signifikant		t-Wert	Freiheitsgrad	signifikant		nach Erhebungsbereichen differenzierte Varianz liefert signifikanten Erhebungsbereich
	intern	extern	beides			zwischen	innerhalb	ja	nein			ja	nein	
Beschäftigtenzahl	X			94	3,3767	3	106	X						
Beschäftigtenzahl		X		95	3,5459	3	215	X						1
Wirtschaftszweig	X			96	0,9436	16	93		X					
Wirtschaftszweig		X		97	1,4102	17	201		X					
Berufsgruppe	X			98	0,8245	2	107		X	1,2879	31		X	
Berufsgruppe		X		99	1,7736	2	216		X	-1,6505	120		X	
Unternehmenstöchter	X			140						-0,24	99		X	
Unternehmenstöchter		X		141						-2,1498	174	X		
Großunt.-Töchter	X			140						-0,68	27		X	
Großunt.-Töchter		X		141						-0,14	80		X	
c) Kosten pro Teilnehmerstunde														
c1) indirekte Kosten														
Erhebungsbereich	X			104	2,3535	2	88		X					
Großstadtnähe	X			112	0,9216	3	87		X					
Einwohnerzahl	X			114	0,7920	2	88		X					
Beschäftigtenzahl	X			116	1,2387	3	87		X					
Wirtschaftszweig	X			120	1,1437	16	74		X					
Berufsgruppe	X			124	0,2687	2	88		X	-0,5374	53		X	
Unternehmenstöchter	X			140						0,7100	69		X	
Großunt.-Töchter	X			140						1,58	64		X	
c2) Gebühren, Fahrtkosten, Spesen														
Erhebungsbereich		X		105	2,8204	2	199		X					
Großstadtnähe		X		113	0,9140	3	198		X					
Einwohnerzahl		X		115	1,2378	2	199		X					
Beschäftigtenzahl		X		117	1,5411	3	198		X					
Wirtschaftszweig		X		121	1,0680	16	185		X					
Berufsgruppe		X		125	2,9590	2	199		X	-1,2674	118		X	
Unternehmenstöchter		X		142						-1,0412	138		X	
Großunt.-Töchter		X		142						-0,17	52		X	
c3) Löhne/Gehälter														
Erhebungsbereich	X			108	5,4864	2	188	X						
Erhebungsbereich		X		109	0,5052	2	179		X					
Beschäftigtenzahl	X			118	5,0367	3	87	X						
Beschäftigtenzahl		X		119	0,9718	3	178		X					
Wirtschaftszweig	X			122	0,5358	15	75		X					
Wirtschaftszweig		X		123	2,0200	16	165	X						
Berufsgruppe	X			126	2,2315	2	88		X	0,3785	52		X	
Berufsgruppe		X		127	0,0922	2	179		X	0,0258	103		X	
Unternehmenstöchter	X			141						-3,2233	83	X		
Unternehmenstöchter		X		143						-0,4516	148		X	
Großunt.-Töchter	X			141						-0,68	72		X	
Großunt.-Töchter		X		143						0,70	48		X	
d) Kosten pro Leistungseinheit														
Erhebungsbereich	X			128	7,3031	2	97	X						
Beschäftigtenzahl	X			130	5,6086	3	96	X						
Wirtschaftszweig	X			132	1,5554	16	83		X					
Berufsgruppe	X			131	0,3324	2	97		X	-0,1098	59		X	
Unternehmenstöchter	X			114						-3,5211	93	X		
Großunt.-Töchter	X			114						-1,79	36		X	
e) Teilnehmerstunden pro Beschäftigten														
Erhebungsbereich	X			147	13,2326	2	94	X						
Erhebungsbereich		X		148	2,0706	2	199		X					
Erhebungsbereich			X	149	2,6855	2	203		X					

ngige Variable	Weiterbildungstyp			Tabelle Nr.	F-Wert	Freiheitsgrad		signifikant		t-Wert	Freiheits-grad	signifikant		nach Erhebungsbereichen differenzierte Varianzanalyse liefert signifikanten Wert für den Erhebungsbereich
	intern	extern	beides			zwischen	innerhalb	ja	nein			ja	nein	
Erh.ber. 1			X	150	0,8373	13	47		X					
Erh.ber. 2			X	151	0,8946	13	91		X					
Erh.ber. 3			X	152	2,2333	5	34		X					
			X	153	1,4810	16	189		X					
dtnähe	X			157	2,6531	3	93		X					2
dtnähe		X		158	1,0882	3	198		X					1, 3
dtnähe			X	159	2,4892	3	202		X					2
rerzahl	X			160	0,2467	2	94		X					
nerzahl		X		161	0,9382	2	199		X					
nerzahl			X	162	0,3348	2	203		X					
ftigtenzahl	X			163	1,2881	3	93		X					
ftigtenzahl		X		164	1,5360	3	198		X					
ftigtenzahl			X	165	0,5459	3	202		X					
haftszweig	X			166	1,2119	16	80		X					1
haftszweig		X		167	0,7844	16	185		X					
haftszweig			X	168	1,4692	16	189		X					2
gruppe	X			169	0,7958	2	94		X	0,4995	53		X	
gruppe		X		170	1,9604	2	199		X	0,5919	110		X	
gruppe			X	171	0,6448	2	203		X	0,5843	116		X	
ehmenstöchter	X			191						2,2469	47	X		
ehmenstöchter		X		192						0,1474	200		X	2
ehmenstöchter			X	193						0,6795	200		X	
tern.-Töchter	X			191						1,1881	89		X	
tern.-Töchter		X		192						-0,73	33		X	
tern.-Töchter			X	193						-0,85	204		X	
uer der Veranstaltungen														
ngsbereich	X			172	2,5381	2	94		X					
ngsbereich		X		173	3,3315	2	195	X						
adtnähe	X			176	0,4930	3	93		X					
adtnähe		X		177	0,3510	3	194		X					
nerzahl	X			178	0,9774	2	94		X					
nerzahl		X		179	0,5163	2	195		X					
ftigtenzahl	X			180	3,4683	3	93	X						
ftigtenzahl		X		181	2,2707	3	194		X					
haftszweig	X			182	4,4949	16	80	X						1
haftszweig		X		183	1,6065	16	181		X					
gruppe	X			184	0,7899	2	94		X	1,2616	28		X	
gruppe		X		185	1,4180	2	195		X	-1,0140	104		X	
ehmenstöchter	X			194						1,9636	45		X	1
ehmenstöchter		X		195						-2,0788	122	X		
tern.-Töchter	X			194						1,07	88		X	
tern.-Töchter		X		195						-1,45	36		X	
assenstärke														
ngsbereich	X			186	8,5753	2	86	X						
ftigtenzahl	X			188	6,3040	3	85	X						
haftszweig	X			190	2,6827	16	72	X						
gruppe	X			189	2,1837	2	86		X	1,5198	31		X	
ehmenstöchter	X			196						-1,3784	87		X	
tern.-Töchter	X			196						-1,00	41		X	

Gesetz
zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen

Vom 16. Juli 1970
(Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, S. 1140)

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, die unter Entgeltfortzahlung ihrer beruflichen Tätigkeit an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die hierfür notwendige Zeit. Der Anspruch auf Freistellung nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt. Ein Anrechnung auf den gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub findet nicht statt, wenn und soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Teilnahme nachweist.

§ 2

(1) Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 1 sollen an die staatsbürgerliche oder politische Mitarbeit in Staat und Gesellschaft heranführen oder der beruflichen Bildung dienen.

(2) Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt im Sinne des § 1. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die die Erlangung eines dem Abschluß der Realschule gleichwertigen Bildungsstandes oder der Fachhochschulreife oder der allgemeinen Hochschulreife zum Ziel haben, soweit sie an Schulen im Sinne des Satzes 1 durchgeführt werden. Im übrigen erfolgt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen durch das für das Arbeitswesen zuständige Mitglied des Senats, bei Bildungsveranstaltungen mit staatsbürgerlicher oder politischer Zielsetzung im Benehmen mit dem für das Jugendwesen zuständigen Mitglied des Senats.

(3) Die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen setzt ihre Förderungswürdigkeit voraus. Als förderungswürdig sind Veranstaltungen anzusehen, die von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe, die Volkshochschulen sowie Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften anzusehen. Im übrigen müssen die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sein. Die Anerkennung ist dann zu versagen, wenn die Ziele der Veranstalter oder Veranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.

(4) Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von den Veranstaltern gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen.

§ 3

(1) Eine Freistellung von der Arbeit ohne Einkommensminderung für anerkannte Bildungsveranstaltungen kann für längstens zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, im Falle einer nicht ganztägigen Freistellung für eine diesen Arbeitstagen entsprechende Arbeitszeit, verlangt werden.

(2) Bei einem Arbeitsplatzwechsel muß sich der Arbeitnehmer die in demselben Kalenderjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährte Freizeit im Sinne des Absatzes 1 anrechnen lassen.

§ 4

Die Vorschriften dieses Gesetzes sind für Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112 / GVBl. S. 1363) bis zum vollendeten 21. Lebensjahr, die nicht in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen, entsprechend anzuwenden.

§ 5

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Der Regierende Bürgermeister
Neubauer
Bürgermeister

Erstes Gesetz

zur Änderung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen

Vom 31. Januar 1975

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel I

Das Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970 (GVBl. S. 1140) wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

(1) Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, die unter Beibehaltung ihrer beruflichen Tätigkeit an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die hierfür notwendige Zeit.

(2) Der Anspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Der Zeitpunkt der Freistellung richtet sich nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage der Freistellung sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen.

(3) Die Freistellung von der Arbeit kann für den vom Arbeitnehmer beantragten Zeitraum nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Es ist jedoch sicherzustellen, daß eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung gewährleistet wird.

(4) Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt. Eine Anrechnung auf den gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub findet nicht statt, wenn und soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Teilnahme nachweist."

2. § 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4

Die Vorschriften dieses Gesetzes sind für Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112 / GVBl. S. 1363) bis zum vollendeten 25. Lebensjahr, die nicht in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen, entsprechend anzuwenden. § 1 Abs. 2 Satz 1 findet keine Anwendung."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt am 1. April 1975 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Der Regierende Bürgermeister
Klaus Schütz

Bremisches Bildungsurlaubsgesetz

Vom 18. Dezember 1974

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

§ 1

Grundsatz

(1) Bildungsurlaub dient der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 des Gesetzes über Weiterbildung im Lande Bremen (Weiterbildungsgesetz) vom 26. März 1974 (Brem. GBl. S. 155) und von § 1 Abs. 2 und 3 des Gesetzes zur Förderung der außerschulischen Jugendbildung (Jugendbildungsgesetz) vom 10. Oktober 1974 (Brem.GBl. S. 309).

(2) Durch die Gewährung von Bildungsurlaub nach Maßgabe dieses Gesetzes soll Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der Weiterbildung und der außerschulischen Jugendbildung ermöglicht werden.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt

1. für alle Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in der Freien Hansestadt Bremen haben,
2. für Personen, die zu Beginn der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach diesem Gesetz nicht Arbeitnehmer sind und die seit mindestens sechs Monaten ihren Wohnsitz in der Freien Hansestadt Bremen haben, nach Maßgabe des § 12.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeiter und Angestellte,
2. die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
3. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

(3) Ein Beschäftigungsverhältnis hat seinen Schwerpunkt in der Freien Hansestadt Bremen, wenn der Beschäftigte in einem in der Freien Hansestadt Bremen ansässigen Betrieb eingegliedert ist oder von einem solchen Betrieb angewiesen wird oder wenn der Beschäftigte in einer Dienststelle im Bereich der Freien Hansestadt Bremen tätig ist. Das Beschäftigungsverhältnis eines Seemanns hat im Sinne dieses Gesetzes seinen Schwerpunkt in der Freien Hansestadt Bremen, wenn sich

1. der Sitz des Reeders, der Partenreederei, des Korrespondentreeders oder des Vertragsreeders im Lande Bremen befindet oder
2. der Heimathafen des Schiffes in der Freien Hansestadt Bremen befindet und das Schiff die Bundesflagge führt.

(4) Dieses Gesetz gilt nicht für Beamte und Richter.

§ 3

Anspruch auf Bildungsurlaub

(1) Jeder Arbeitnehmer hat innerhalb eines Zeitraums von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren Anspruch auf Gewährung eines bezahlten Bildungsurlaubs von zehn Arbeitstagen.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Bildungsurlaub entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.

(3) Ein Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub gegen einen späteren Arbeitgeber besteht nicht, soweit der Arbeitnehmer für den laufenden Zweijahreszeitraum bereits von einem früheren Arbeitgeber Bildungsurlaub erhalten hat.

§ 4

Verbot der Benachteiligung

Arbeitnehmer dürfen wegen Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs nicht benachteiligt werden.

§ 5

Verhältnis zu anderen Ansprüchen

(1) Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Gesetzen, tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können auf den Freistellungsanspruch nach diesem Gesetz nur dann angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung der in § 1 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglichen und wenn in den betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist.

(2) Der gesetzlich, tariflich oder arbeitstariflich festgelegte Erholungsurlaub oder sonstige Freistellungen dürfen nicht auf die Zeit angerechnet werden, für die der Arbeitnehmer zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen Bildungsurlaub erhält.

§ 6

Wartezeit

Ein Arbeitnehmer erwirbt den Freistellungsanspruch für den laufenden Zweijahreszeitraum im Sinne von § 3 Abs. 1 erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen seines Beschäftigungsverhältnisses.

§ 7

Zeitpunkt des Bildungsurlaubs

(1) Der Zeitpunkt des Bildungsurlaubs richtet sich nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Die Inanspruchnahme und der Zeitraum des Bildungsurlaubs sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, in der Regel vier Wochen vor Beginn, mitzuteilen.

(2) Der Bildungsurlaub zu dem vom Arbeitnehmer beantragten Zeitpunkt kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb einer Woche, mitzuteilen, ob Bildungsurlaub gewährt wird.

(3) Der Bildungsurlaub ist während des laufenden Zweijahreszeitraums zu gewähren. Auf Antrag des Arbeitnehmers ist der in dem laufenden Zweijahreszeitraum entstandene Anspruch auf Bildungsurlaub auf den nächsten Zweijahreszeitraum zu übertragen.

(4) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Bildungsurlaub nicht angerechnet.

§ 8

Gewährung des Bildungsurlaubs

(1) Bildungsurlaub wird nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen gewährt, die in der Regel an mindestens fünf, in Ausnahmefällen an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Eine Unterbrechung durch arbeitsfreie Tage bleibt unberücksichtigt.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die im laufenden Zweijahreszeitraum gewährte Freistellung auszuhändigen.

(3) Während des Bildungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 9

Fortzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Bildungsurlaub wird vom Arbeitgeber ohne Minderung des Arbeitsentgeltes gewährt. Das fortzuzahlende Entgelt für die Zeit des Bildungsurlaubs wird entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) in der jeweils geltenden Fassung berechnet. Günstigere vertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitnehmer muß denjenigen Betrag an den Arbeitgeber abführen, den er wegen seiner Teilnahme an der Bildungsveranstaltung von dem Bildungsträger oder von anderer Seite als Beihilfe oder Zuschuß aufgrund anderer Bestimmungen erhalten hat, soweit dieser Betrag als Ersatz für Einkommensverluste gezahlt wird.

§ 10

Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Bildungsurlaub im Sinne dieses Gesetzes kann nur für Bildungsveranstaltungen beansprucht werden, die von der zuständigen Behörde anerkannt sind.

(2) Veranstaltungen von Einrichtungen, die nach dem Gesetz über Weiterbildung im Lande Bremen als förderungsberechtigt anerkannt sind, gelten als anerkannt, wenn sie den Anforderungen von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über den Bildungsurlaub entsprechen. Das gleiche gilt für Veranstaltungen von anerkannten Trägern der Jugendbildung, die nach dem Gesetz zur Förderung der außerschulischen Jugendbildung durchgeführt werden.

(3) Veranstaltungen von Einrichtungen, die nicht nach dem Gesetz über Weiterbildung im Lande Bremen oder dem Gesetz zur Förderung der außerschulischen Jugendbildung anerkannt sind, werden anerkannt, wenn

1. sie ausschließlich der Weiterbildung im Sinne von § 1 des Gesetzes über den Bildungsurlaub dienen,
2. sie jedermann offenstehen und die Teilnahme an ihnen freigestellt ist,
3. die Einrichtungen bzw. ihre Träger Leistungen nachweisen, die nach Inhalt und Umfang eine Anerkennung rechtfertigen und
4. sie den Anforderungen von § 8 Abs. 1 Satz 1 dieses Gesetzes entsprechen.

(4) Ausgeschlossen von der Anerkennung sind Veranstaltungen von Trägern, die der Gewinnerzielung dienen oder sonst gewerblich oder in Anlehnung an ein gewerbliches Unternehmen betrieben werden.

(5) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die zur Ausführung der Absätze 1 bis 3 erforderlichen Vorschriften, insbesondere Vorschriften über die Zuständigkeit und über das Anerkennungsverfahren, zu erlassen. Dabei kann der Senat auch bestimmen, daß andere als die in Absatz 2 genannten Veranstaltungen als anerkannt gelten, z. B. Veranstaltungen einer anderen Landesregierung, der Bundesregierung oder der Bundesanstalt für Arbeit.

§ 11

Unabdingbarkeit

Von den vorstehenden Bestimmungen darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 12

Zuschußgewährung

(1) Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 kann in besonderen Härtefällen im Rahmen der im Haushalt festzulegenden Höhe der Gesamtförderung nach diesem Gesetz auf Antrag ein besonderer Zuschuß gewährt werden zur Deckung der Kosten, die durch die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen entstehen.

(2) Die Vorschriften der §§ 1, 3, 8 und 10 gelten entsprechend.

(3) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Zuschußgewährung zu erlassen. Zuschüsse können solche Personen erhalten, die unter Berücksichtigung des Gesamteinkommens der Familie aus finanziellen Gründen an der Teilnahme von Weiterbildungsveranstaltungen gehindert sein würden.

§ 13

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.

Bremen, den 18. Dezember 1974

Der Senat

Herausgegeben von der Senatskanzlei Bremen, Faulenstraße 69. Verlag: Bremen, Hochhaus Schlachtpforte 7, Postfach 1109
Druck: Bremen, Hochhaus Schlachtpforte 7

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz

Vom 21. Januar 1974

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft beschlossene Gesetz:

§ 1

Grundsatz

(1) Durch ihre Freistellung von der Arbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes soll Arbeitnehmern die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen sowohl der politischen Bildung als auch der beruflichen Weiterbildung ermöglicht werden.

(2) Politische Bildung soll die Fähigkeit der Arbeitnehmer fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.

(3) Berufliche Weiterbildung soll den Arbeitnehmern dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz findet Anwendung auf alle Arbeiter und Angestellten sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Arbeitnehmer), deren Arbeitsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Hamburg haben.

§ 3

Freistellungsanspruch

Jeder Arbeitnehmer kann innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen beanspruchen.

§ 4

Dauer der Freistellung

Die Dauer der Freistellung, die ein Arbeitnehmer innerhalb von zwei Kalenderjahren beanspruchen kann, beträgt zehn Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Freistellungsdauer zwölf Werktage.

§ 5

Anrechenbarkeit anderweitiger Freistellungsansprüche

(1) Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Gesetzen, tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können auf den Freistellungsanspruch nach diesem Gesetz nur dann angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung eines der in § 1 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglichen und wenn in den betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist.

(2) Die Zeit, für die der Arbeitnehmer nach diesem Gesetz von der Arbeit freigestellt wird, darf auf den gesetzlichen, tariflichen oder durch Arbeitsvertrag vereinbarten Erholungsurlaub nicht angerechnet werden.

§ 6

Wartezeit

Ein Arbeitnehmer erwirbt den vollen Freistellungsanspruch für den laufenden Zweijahreszeitraum im Sinne von § 3 erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen seines Arbeitsverhältnisses. Teilansprüche können nicht erworben werden.

§ 7

Zeitpunkt der Freistellung

(1) Der Zeitpunkt der Freistellung richtet sich nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage der Freistellung sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen.

(2) Die Freistellung zu dem vom Arbeitnehmer beantragten Zeitpunkt kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(3) Lehrer, Sozialpädagogen an Schulen und Hochschullehrer können die Freistellung grundsätzlich nur während der unterrichtsfreien Zeit in Anspruch nehmen. Im übrigen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

§ 8

Übertragung des Freistellungsanspruchs

Ist dem Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Zweijahreszeitraumes die Freistellung gemäß § 7 Absatz 2 nicht gewährt worden, so ist der Freistellungsanspruch auf das darauffolgende Kalenderjahr zu übertragen.

§ 9

Gewährung der Freistellung

(1) Freistellung soll nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen gewährt werden, die in der Regel an mindestens fünf, in Ausnahmefällen an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Wenn die Art der Bildungsveranstaltung es erfordert, kann Freistellung innerhalb eines Zeitraumes von höchstens zehn Wochen für jeweils einen Tag in der Woche gewährt werden.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen.

§ 10

Ausschluß von Doppelansprüchen

(1) Der Anspruch auf Freistellung besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für den laufenden Zweijahreszeitraum im Sinne von § 3 bereits von einem früheren Arbeitgeber Freistellung gewährt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Bescheinigung über die im laufenden Zweijahreszeitraum gewährte Freistellung auszustellen.

§ 11

Verbot der Erwerbstätigkeit

Während der Freistellung darf der Arbeitnehmer keine dem Zweck dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 12

Erkrankung

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Freistellung, so wird bei Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Freistellungsanspruch nicht angerechnet.

§ 13

Fortzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Für die Zeit, in der der Arbeitnehmer zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen freigestellt ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das durchschnittliche Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn der Freistellung erhalten hat, fortzuzahlen. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder der Freistellung eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Berechnung außer Betracht. Soweit tarifvertragliche Regelungen über die Berechnung des Entgelts für den Erholungsurlaub bestehen, sind sie an Stelle der vorstehenden Regelung entsprechend anzuwenden.

(2) Hat ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit die gesamte ihm im laufenden Zweijahreszeitraum zustehende Freistellung beansprucht und ist das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieses Zweijahreszeitraumes beendet worden, so kann der Arbeitgeber eine teilweise Rückzahlung des für die Freistellung gezahlten Arbeitsentgelts nicht verlangen.

(3) Der Arbeitnehmer muß sich auf das Arbeitsentgelt denjenigen Betrag anrechnen lassen, den er wegen seiner Teilnahme an der Bildungsveranstaltung von dem Bildungsträger oder von anderer Seite als Beihilfe oder Zuschuß auf Grund anderer Bestimmungen erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich um derartige Beihilfen und Zuschüsse zu bemühen.

(4) Ausgenommen von der Anrechnung nach Absatz 3 Satz 1 bleiben Beträge, die der Arbeitnehmer als Entschädigung entstandener Auslagen, insbesondere für Fahrkosten, erhalten hat.

(5) Entfällt gemäß Absatz 3 Satz 1 infolge der Anrechnung anderweitiger Beträge die Fortzahlung des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise, so wird dadurch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterentrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung nach der Höhe des Arbeitsentgelts gemäß Absatz 1 nicht berührt.

§ 14

Verbot der Benachteiligung

Arbeitnehmer, die die Freistellung zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen in Anspruch nehmen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

§ 15

Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Freistellung im Sinne dieses Gesetzes kann nur für Bildungsveranstaltungen beansprucht werden, die von der zuständigen Behörde anerkannt sind.

(2) Die Anerkennung setzt voraus, daß es sich um Veranstaltungen im Sinne des § 1 dieses Gesetzes handelt und daß die Veranstalter hinsichtlich ihrer Einrichtungen und materiellen Ausstattung, ihrer Lehrkräfte und ihrer Bildungsziele eine sachgemäße Bildung gewährleisten. Die Ziele der Veranstalter und der Bildungsveranstaltungen müssen mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes im Einklang stehen.

(3) Die zur Ausführung der Absätze 1 und 2 notwendigen Vorschriften erläßt der Senat durch Rechtsverordnung.

§ 16

Übergangsvorschrift

(1) Für Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits seit Jahresanfang in einem Arbeitsverhältnis stehen, gilt das Jahr des Inkrafttretens als erstes Kalenderjahr des Zweijahreszeitraumes im Sinne von § 3.

(2) Für Arbeitnehmer, die erst nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Arbeitsverhältnis eingehen, gilt das darauffolgende Kalenderjahr als das erste Jahr des Zweijahreszeitraumes im Sinne von § 3.

§ 17

Unabdingbarkeit

Von den vorstehenden Bestimmungen darf nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 18

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. April 1974 in Kraft.

Ausgefertigt Hamburg, den 21. Januar 1974.

Der Senat

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub*)

Vom 24. Juni 1974

§ 1

(1) Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub, wenn er bei Beginn des Kalenderjahres das fünfundzwanzigste Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung.

(3) Politische Bildung soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen, und ihn befähigen, staatsbürgerliche Aufgaben zu erfüllen.

(4) Berufliche Weiterbildung soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, seine berufliche Qualifikation und Allgemeinbildung zu erhalten, zu verbessern und zu erweitern und ihm zugleich die Kenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln, damit er seinen Standort in Betrieb und Gesellschaft erkennt.

§ 2

(1) Der Bildungsurlaub beträgt jährlich mindestens fünf Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der

*) GVBl. II 73 7

Woche gearbeitet, so beträgt die Urlaubsdauer mindestens sechs Werktage.

(2) Der Anspruch auf Erholungsurlaub oder auf Freistellung von der Arbeit nach anderen gesetzlichen Bestimmungen wird durch dieses Gesetz nicht berührt.

(3) Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, können auf den Freistellungsanspruch nach diesem Gesetz nur dann angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung eines der in § 1 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglichen und wenn in den betreffenden Vereinbarungen und Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist.

§ 3

Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 4

(1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich vor Beginn der Freistellung mitzuteilen. Der Bildungsurlaub kann nur dann nicht in der von dem Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(2) Der Anspruch kann nur geltend gemacht werden für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes, die an mindestens fünf aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden und von als geeignet anerkannten Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung (§ 8) durchgeführt werden. Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer den Nachweis der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung verlangen. Die dafür erforderliche Bescheinigung ist dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen.

(3) Zur Teilnahme an länger dauernden zusammenhängenden Bildungsveranstaltungen ist die Übertragung des Bildungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr statthaft. Dasselbe gilt, wenn dem Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 die Freistellung innerhalb des laufenden Kalenderjahres trotz Verlangens nicht gewährt worden ist. Im übrigen ist der Bildungsurlaub nicht übertragbar.

(4) Eine Abgeltung des Bildungsurlaubs findet nicht statt.

§ 5

(1) Der Anspruch auf Bildungsurlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Bildungsurlaub gewährt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Bildungsurlaub auszuhändigen.

§ 6

Während des Bildungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbstätigkeit leisten.

§ 7

(1) Der Arbeitnehmer darf wegen der Teilnahme am Bildungsurlaub nicht benachteiligt werden.

(2) Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts und für Fälle der Erkrankung während des Bildungsurlaubs gelten die §§ 9 und 11 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer entsprechend.

§ 8

(1) Die Anerkennung der Eignung von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes und der Widerruf der Anerkennung erfolgen durch den Hessischen Sozialminister nach Anhörung des Landeskuratoriums für Jugendbildung (§ 8 Jugendbildungsförderungsgesetz).

(2) Die Anerkennung nach Abs. 1 erfolgt auf Antrag der Träger. Der Antrag ist zu begründen. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise, insbesondere das Programm über die beabsichtigten Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes, sind beizufügen.

(3) Die Anerkennung der Eignung setzt voraus, daß der Träger eine sachgemäße Bildung im Sinne des § 1 dieses Gesetzes gewährleistet und über die für die Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderliche personelle und organisatorische Ausstattung verfügt.

(4) Ausgeschlossen von der Anerkennung sind Träger von Veranstaltungen, die der Gewinnerzielung dienen.

(5) Die Anerkennung wird unter der Auflage erteilt, daß der Träger spätestens bis zum 31. März eines jeden Kalenderjahres dem Hessischen Sozialminister einen schriftlichen Erfahrungsbericht über die im abgelaufenen Kalenderjahr durchgeführten und ein schriftliches Programm über die im laufenden Kalenderjahr beabsichtigten Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes vorzulegen hat.

(6) Der Hessische Sozialminister legt die Berichte und Programme der Träger jährlich dem Landeskuratorium für Jugendbildung (§ 8 Jugendbildungsförderungsgesetz) vor.

§ 9

Von den vorstehenden Bestimmungen darf nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 10

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte der Landesregierung sind gewahrt.
Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Wiesbaden, den 24. Juni 1974

Der Hessische Ministerpräsident
Osswald

Der Hessische Sozialminister
Dr. Schmidt

Nieders. GVBl. Nr. 47 / 1974, ausgegeben am 21. 12. 1974

Bekanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer.

Vom 17. Dezember 1974.

Auf Grund des Artikels II des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 13. Dezember 1974 (Nieders. GVBl. S. 549) wird nachstehend der Wortlaut des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer in der vom 1. Januar 1975 an geltenden Fassung unter Berücksichtigung

des Artikels I des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 13. Dezember 1974 (Nieders. GVBl. S. 549)

bekanntgemacht. Der durch Artikel I Nr. 11 dieses Gesetzes geänderte § 16 Abs. 1 des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer (vom 1. Januar 1975 an § 13) ist am 17. Dezember 1974 in Kraft getreten.

Hannover, den 17. Dezember 1974.

Der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kunst

Grolle

Nieders. GVBl. Nr. 47 / 1974, ausgegeben am 21. 12. 1974

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG –)

in der Fassung vom 17. Dezember 1974.

§ 1

Bildungsurlaub dient der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung in anerkannten Veranstaltungen.

§ 2

(1) Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub.

(2) Arbeitnehmer sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten sowie ihnen gleichgestellte und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

(3) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub umfaßt zehn Arbeitstage innerhalb von zwei Kalenderjahren. Arbeitet der Arbeitnehmer regelmäßig an mehr als fünf Arbeitstagen wöchentlich, so erhöht sich der Anspruch auf zwölf Arbeitstage.

(4) Bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses wird auf den Anspruch der Bildungsurlaub angerechnet, der im Kalenderjahr bereits genommen ist.

§ 3

Der Arbeitgeber kann die Gewährung von Bildungsurlaub ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von seinen Arbeitnehmern für Zwecke des Bildungsurlaubs nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das Zweieinhalbfache der Zahl seiner Arbeitnehmer, die am 30. April des Jahres nach diesem Gesetz urlaubsberechtigt waren, erreicht hat. Beträgt der Bildungsurlaub, den der Arbeitgeber danach zu gewähren hat, weniger als fünf Tage, so entsteht für den Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr keine Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren. Ergibt im übrigen die Teilung der errechneten Bildungsurlaubstage durch fünf Resttage, so gilt das gleiche für die Resttage. Die Bildungsurlaubstage, für die eine Verpflichtung zur Gewährung von Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht entstanden ist, werden bei der Berechnung im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

§ 4

Arbeitnehmer dürfen wegen Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs nicht benachteiligt werden.

§ 5

Bildungsurlaub wird vom Arbeitgeber ohne Minderung des Arbeitsentgelts gewährt. Das fortzuzahlende Entgelt für die Zeit des Bildungsurlaubs wird entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 479) berechnet. Günstigere vertragliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 6

Bildungsurlaub wird nicht auf andere gesetzliche oder vertragliche Freistellungen oder den Erholungsurlaub angerechnet.

§ 7

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs, und kann er wegen der Erkrankung an der Bildungsveranstaltung nicht teilnehmen, so ist die Zeit der Erkrankung auf den Bildungsurlaub nicht anzurechnen. Die Erkrankung ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

§ 8

(1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind unter Angabe der Bildungsveranstaltung dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens vier Wochen vorher, schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitgeber kann unbeschadet der Regelung des § 3 die Gewährung von Bildungsurlaub für den ihm mitgeteilten Zeitraum nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen; dabei sind die Erholungsurlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, denen unter sozialen Gesichtspunkten eine Verlegung des Erholungsurlaubs nicht zuzumuten ist, vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubs haben diejenigen Arbeitnehmer den Vorrang, die im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern den Bildungsurlaub in geringerem Umfang in Anspruch genommen haben. Haben Arbeitnehmer an Schulen oder Hochschulen ihren Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien oder vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, gilt das gleiche für den Bildungsurlaub.

(3) Die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung ist dem Arbeitgeber nachzuweisen.

§ 9

Im Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen unterliegen

1. die Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs,
2. die Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerber Bildungsurlaub erhalten, und,
3. falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist, die Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs

der Mitbestimmung des Personalrats.

§ 10

(1) Die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen spricht eine vom Landesministerium bestimmte Stelle aus.

(2) Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen sind zu begründen und über die niedersächsische Spitzenorganisation des Trägers der Veranstaltung mit deren Stellungnahme einzureichen.

(3) Zu Anträgen auf Anerkennung von Veranstaltungen, die überwiegend der beruflichen Bildung dienen, sind die niedersächsischen Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände zu hören. Zu allen übrigen Anträgen ist dem nach dem Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung vom 13. Januar 1970 (Nieders. GVBl. S. 7) gebildeten Landesausschuß für Erwachsenenbildung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 11

(1) Eine Veranstaltung kann nur anerkannt werden, wenn

1. sie ausschließlich der Weiterbildung im Sinne des § 1 dient,
2. sie grundsätzlich jedermann offensteht,
3. der Träger hinsichtlich seiner Einrichtungen und materiellen Ausstattung, seiner Lehrkräfte und Bildungsziele eine sachgemäße Bildung gewährleistet und
4. die Ziele der Träger und der Inhalt der Bildungsveranstaltungen mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Vorläufigen Niedersächsischen Verfassung im Einklang stehen.

(2) Soweit Träger von Veranstaltungen nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts sind, sollen sie die Anforderung des Steuerrechts an die Gemeinnützigkeit erfüllen. Hiervon kann abgesehen werden, wenn ein Träger besonders qualifizierte Leistungen im Sinne von Absatz 1 Nr. 3 nachweist.

(3) Ausgeschlossen von der Anerkennung sind Veranstaltungen, die ausschließlich betrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen.

(4) Als anerkannt gelten

1. Veranstaltungen von Einrichtungen, die nach § 5 des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung vom 13. Januar 1970 (Nieders. GVBl. S. 7) als förderungsberechtigt anerkannt sind,
2. Veranstaltungen von Jugendbildungsstätten, die nach § 9 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt in der Fassung vom 6. August 1970 (Bundesgesetzbl. I S. 1197), zuletzt geändert durch Artikel 3 § 2 des Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundessozialhilfegesetzes vom 25. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 777), anerkannt sind,
3. Veranstaltungen, die vom Bund, vom Land, von den Gemeinden oder Landkreisen für Zwecke der außerschulischen Jugendbildung durchgeführt werden,
4. Veranstaltungen der Bundeszentrale für politische Bildung und der Landeszentralen für politische Bildung,
5. Veranstaltungen nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29. Juni 1962 (Nieders. GVBl. S. 74),
6. Veranstaltungen im Sinne von § 1, die die Kirchen und Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts durchführen und durchführen lassen, soweit diese auf Grund eigener Rechtsvorschriften für den Bildungsurlaub anerkannt sind. Absatz 3 bleibt unberührt.

(5) Eine Bildungsveranstaltung soll in der Regel an mindestens fünf, in Ausnahmefällen an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Wenn die Art der Bildungsveranstaltung es erfordert, kann Bildungsurlaub innerhalb von höchstens zwölf zusammenhängenden Wochen für mindestens einen Tag in der Woche in Anspruch genommen werden.

§ 12

(1) Die Landesregierung hat dem Landtag alle zwei Jahre bis zum 1. April, erstmals zum 1. April 1977, über die Durchführung des Gesetzes zu berichten. Dem Bericht ist eine Übersicht über die im Berichtszeitraum anerkannten und als anerkannt geltenden Veranstaltungen einschließlich der Teilnehmerzahl sowie über die Veranstaltungen, deren Anerkennung abgelehnt wurde, beizufügen.

(2) Die Träger anerkannter oder als anerkannt geltender Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der nach § 10 Abs. 1 zuständigen Stelle Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der anerkannten Veranstaltungen zu erteilen.

§ 13

Das Landesministerium wird ermächtigt, durch Verordnung nähere Vorschriften über das Anerkennungsverfahren gemäß §§ 10 und 11 sowie über das Berichtsverfahren gemäß § 12 Abs. 2 zu treffen.

§ 14

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.[1])

---

[1]) Die Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 5. Juni 1974 (Nieders. GVBl. S. 321). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der späteren Änderungen ergibt sich aus Artikel III des in der vorangestellten Bekanntmachung näher bezeichneten Gesetzes.

Bildungsurlaubsgesetze in den Bundesländern

Auswertungskriterium \ Land	Berlin	Bremen	Hamburg	Hessen	Niedersachsen
Bezeichnung	Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub	Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer
Datum	16.7.1970 in der Fassung vom 31.1.1975	18.12.1974	21.1.1974	19.6.1974	10.5.1974 in der Fassung vom 17.12.1974
anspruchsberechtigter Personenkreis	Arbeitnehmer und Auszubildende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (ohne Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis)	alle Arbeitnehmer einschl. Auszubildenden, Heimarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Bremen haben (ohne Beamte und Richter)1)	alle Arbeitnehmer einschl. Auszubildendenden, deren Arbeitsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Hamburg haben (ohne Beamte)	Arbeitnehmer und Auszubildende, die bei Beginn des Kalenderjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben 2)	in Niedersachsen tätige Arbeitnehmer (einschl. Auszubildenden, Heimarbeiter und sonst. arbeitnehmerähnlichen Personen) (ohne Beamte)
Zahl der anspruchsberechtigten Personen (ca.)	136.000 3)	258.000	651.000	390.000	2.100.000 4)
Dauer der Freistellung	max. 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr	10 Arbeitstage innerhalb von 2 Kalenderjahren 5)	10 Arbeitstage innerhalb von 2 Kalenderjahren 6)	mind. 5 Arbeitstage pro Jahr 7)	10 Arbeitstage innerhalb von 2 Kalenderjahren 6)
Freistellungsquoten	keine Beschränkung	keine Beschränkung	keine Beschränkung	keine Beschränkung	Zahl der Arbeitstage, die ein Arbeitgeber an Bildungsurlaub pro Jahr zu gewähren hat: Zahl seiner am 30.4. nach diesem Gesetz urlaubsberechtigten Arbeitnehmer x 2,5 8)
Art der Bildungsveranstaltungen	berufliche und politische Bildung	politische, berufliche und allgemeine Weiterbildung	politische Bildung, berufliche Weiterbildung	politische Bildung, berufliche Weiterbildung	politische, berufliche und allgemeine Weiterbildung
Anerkennung der Veranstaltungen bzw. des Trägers	ja	ja	ja	ja	ja
Zeitliche Verteilung der Freistellung	bei nicht ganztägiger Freistellung eine den obigen Arbeitstagen entsprechende gesamte Freistellungszeit	Bildungsveranstaltungen müssen in der Regel an mind. 5 (ausnahmsweise 3) aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden, Unterbrechung durch arbeitsfreie Tage bleibt unberücksichtigt	Bildungsveranstaltungen sollen in der Regel an mind. 5 (ausnahmsweise 3) aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden oder wenn Art der Veranstaltung es erfordert 1 Tag pro Woche innerhalb von 10 Wochen. Lehrer/Hochschullehrer nur während unterrichtsfreier Zeit	Bildungsveranstaltungen müssen an mindestens 5 aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden	Bildungsveranstaltungen sollen in der Regel an mind. 5, im Ausnahmefall an 3 aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden, wenn Art der Bildungsveranstaltung es erfordert, kann Bildungsurlaub innerhalb von max. 12 zusammenhängenden Wochen für mind. 1 Tag/Woche in Anspruch genommen werden. Haben Arbeitnehmer an Schulen oder Hochschulen Erholungsurlaub in unterrichtsfreier Zeit zu nehmen, gilt das gleiche für den Bildungsurlaub.
Übertragbarkeit	im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen, siehe jedoch unter Ablehnungsmöglichkeit	Übertragung auf nächsten Zweijahreszeitraum auf Antrag möglich	Übertragung des innerhalb des laufenden Zweijahreszeitraums abgelehnten Bildungsurlaubs (s. Ablehnungsmöglichkeit) auf darauffolgendes Kalenderjahr möglich	Bildungsurlaub unter bestimmten Voraussetzungen auf nächstes Kalenderjahr übertragbar	im Gesetz nicht vorgesehen
Ablehnungsmöglichkeit	wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Es ist jedoch sicherzustellen, daß Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung gewährleistet wird.	wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.	wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.	wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.	wenn zwingende betriebliche oder dienstl. Belange entgegenstehen, Erholungsurlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, denen unter sozialen Gesichtspunkten Verlegung des Erholungsurlaubs nicht zuzumuten ist, vorrangig. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubs haben diejenigen Arbeitnehmer den Vorrang, die im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern den Bildungsurlaub in geringerem Umfang in Anspruch genommen haben.
Wartezeiten	Anspruch erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (außer bei Auszubildenden)	Anspruch erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Freistellungsanspruch erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses	Anspruch erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses	nicht vorgesehen

Land Aus- wertungskriterium	Berlin	Bremen	Hamburg	Hessen	Niedersachsen
Verhältnis zu anderen Ansprüchen	Freistellungsanspruch nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt	Freistellungen, die auf anderen Gesetzen, tarifvertraglichen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können nur angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung der Ziele des Gesetzes ermöglichen und wenn in betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer muß Zuschüsse oder Beihilfen von dritter Seite an den Arbeitgeber abführen, soweit die Beträge als Ersatz für Einkommensverluste gezahlt werden.	Freistellungen, die auf anderen Gesetzen, tarifvertraglichen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können nur angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung der Ziele des Gesetzes ermöglichen und wenn in betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer muß Zuschüsse oder Beihilfen von dritter Seite an den Arbeitgeber abführen, soweit die Beträge als Ersatz für Einkommensverluste gezahlt werden.	Freistellungen, die auf tarifvertraglichen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können nur angerechnet werden, wenn sie des Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung der Ziele des Gesetzes ermöglichen und wenn in betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist. Freistellung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen durch dieses Gesetz nicht berührt.	Bildungsurlaub wird nicht auf andere gesetzliche oder vertragliche Freistellungen angerechnet.
Vorschriften über Bildungsurlaubsstatistiken bzw. Bildungsurlaubsberichte	nein	nein	nein [9]	Die Anerkennung wird unter der Auflage erteilt, daß der Träger spätestens bis zum 31.3. eines jeden Jahres dem Hessischen Sozialminister einen schriftlichen Erfahrungsbericht über die im abgelaufenen Kalenderjahr durchgeführten und schriftliche Programme über die im laufenden Kalenderjahr beabsichtigten Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes vorzulegen hat.	Die Landesregierung hat dem Landtag alle 2 Jahre über die Durchführung des Gesetzes zu berichten. Dem Bericht ist eine Übersicht über die anerkannten und als anerkannt geltenden Veranstaltungen einschließlich der Teilnehmerzahl sowie über Veranstaltungen, deren Anerkennung abgelehnt wurde, beizufügen. Träger von Bildungsveranstaltungen sind zur Auskunft verpflichtet.
Inkrafttreten	Juli 1970. Bis zum 31.3.75 galt das Gesetz nur für den Personenkreis der Arbeitnehmer und Auszubildenden bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres	1.1.1975	1.4.1974	1.1.1975	1.1.1975 Das Gesetz war in der ursprünglichen Fassung nicht in Kraft. Daher wird auf die abweichenden Vorschriften in dieser Übersicht nicht eingegangen.

1) Das Gesetz gilt auch für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind und seit mindestens sechs Monaten ihren Wohnsitz in Bremen haben. Da für diese Personengruppe jedoch ein Freistellungsanspruch entfällt, kommen nur - in besonderen Härtefällen - Zuschüsse "zur Deckung der Kosten, die durch die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen entstehen" in Betracht. Diese Zuschüsse können jedoch auch für die anderen Personengruppen gezahlt werden.

') Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis werden nicht ausdrücklich ausgeklammert, jedoch werden Beamte üblicherweise nicht unter Arbeitnehmer subsumiert.

) Bei dieser Zahl handelt es sich um alle abhängig Beschäftigten unter 25 Jahren. Die Zahl der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen liegt für die entsprechenden Altersjahrgänge nicht vor.

4) Die Zahl von 2,1 Mill. Begünstigten umfaßt alle in Niedersachsen Beschäftigten (ohne Beamte). Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß praktisch nur 50 % der Beschäftigten jährlich für 5 Tage freigestellt werden können (vgl. Freistellungsquoten), da die maximal von einem Arbeitgeber zu leistenden Teilnehmertage das 2,5fache der Beschäftigtenzahl ausmachen.

5) Wenn regelmäßig an mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird, erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.

6) Wenn regelmäßig an mehr als 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird, so beträgt die Freistellungsdauer 12 Tage.

7) Wird regelmäßig an mehr als 5 Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Freistellungsdauer mindestens 6 Tage.

8) Wenn sich danach weniger als 5 Bildungsurlaubstage ergeben, entfällt in diesem Kalenderjahr die Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren, Resttage bei Division der Bildungsurlaubstage durch 5 brauchen im lfd. Jahr ebenfalls nicht gewährt zu werden, Bildungsurlaubstage, die in einem Kalenderjahr nicht zu gewähren waren, werden bei Berechnung im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

9) Die Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen vom 9. April 1974 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 21/1974, S. 113) sieht jedoch in § 6 Abs. 3 vor, daß der Veranstalter auf Verlangen der zuständigen Behörde Auskünfte über Bildungsveranstaltungen zu erteilen hat.

Übersicht 3

Bezahlter Bildungsurlaub in Tarifverträgen - Stand Dezember 1967 -

Quelle: Tarifregister des BMAS[1]

Wirtschaftsbereich	erfaßte Arbeitnehmer (in 1000)	begünstigter Personenkreis			Zweck der Bildungsveranstaltungen			Dauer der Freistellung pro Jahr	
		alle Arbeitnehmer	Betriebsräte	sonstige Personengruppen	fachl./ berufl.	Betriebsräteschulung	unbestimmt	Wochen	unbestimmt
Waldarbeiter	0,9			X[2]	X			2	
staatliche Forstbetriebe	3,3	X			X				X
private reine Forstbetriebe	12,0	X			X				X
staatliche Forstbetriebe	7,6	X					X		X
Staatsforstverwaltung	3,3	X					X		X
staatliche Forstbetriebe	1,1	X					X		X
Privatforste	5,7	X			X				X
Waldarbeiter	3,1	X					X		X
Forstbetriebe	1,3	X			X				X
Waldarbeiter	0,4	X			X				X
Bundesdruckerei	[3]	X			X			1	
Schreinerhandwerk	3,0		X			X		unter 1	
milchbe- und -verarbeitende Betriebe	1,8	X					X		X
Brauereien	1,6		X			X	X		X
Zuckerindustrie	2,8	X			X			4	
Verkehrsgewerbe	2,3		X			X			X
Verkehrsgewerbe	6,5		X			X			X
Zigarettenindustrie	3,2		X			X		2	

1) Auszug aus dem Bildungsurlaubsbericht, a.a.O.
2) Stammarbeiter.
3) Die Beschäftigtenzahlen liegen nicht vor.

Übersicht 4

Bezahlter Bildungsurlaub in Tarifverträgen

(Auswertung anhand des Tarifregisters beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)

- Stand Dezember 1974 -

Lfd. Nr.	GG[1]	RG[2]	Wirtschaftsbereich	erfaßte Arbeitnehmer	begünstigter Personenkreis: alle Arbeitnehmer	begünstigter Personenkreis: best. Gruppen bzw. Quoten	Zahl der begünstigten Arbeitnehmer	Zweck der Bildungsveranstaltungen: fachl./beruf. Bildung	Zweck der Bildungsveranstaltungen: gewerkschaftl. Veranst., Arbeits-, Sozialrecht, etc.	Zweck der Bildungsveranstaltungen: Prüfungen	Zweck der Bildungsveranstaltungen: nicht bestimmt	Dauer der Freistellung	Dauer der Freistellung: nicht bestimmt	Bemerkungen
1	LuF	BY	Private Forstbetr., Arb.	5.000	X		5.000	X					X	auch Übernahme von Fahrtkosten "für vom Arbeitgeber veranlaßte Teilnahme"
2	LuF	NW	Staatsforsten, Arb.	3.500	X		3.500				X		X	in Frage kommender Trägerkreis ist angegeben
3	LuF	RP	Staats- und Kommunalforsten, Arb.	3.500	X		3.500				X		X	"
4	Steine/Erden	BW, H, NS, NW	Steine-, Erdenind., Arb.	50.000	X		50.000				X	max. 3 Wochen p.a.		Lehrgänge der Gewerkschaften, BU nach § 37 (7) BetrVG wird angerechnet
5	Steine/Erden	BW, H, NS, NW	Steine-, Erdenind., Ang.	6.000	X		6.000				X	"		"
6	Steine/Erden	NW	Feuerfeste Ton- und Schamotteind., Arb.	5.700	X		5.700				X	"		"
7	Steine/Erden	NW	Feuerfeste Ton- und Schamotteind., Ang.	1.000	X		1.000				X	"		"
8	[3]	BY	Metallind., Arb.	484.000	X		484.000	"Aus- und Fortbildung", "einschlägige Veranstaltungen"				max. 2 Wochen p.a.		soweit kein Ersatz des Verdienstausfalls von 3. Seite beansprucht werden kann
9	[3]	BY	Metallind., Ang.	196.000	X		196.000	"				"		"
10	[3]	BY	Oberpfälz. Hüttenind., Arb.	7.400	X		7.400	"				"		"
11	[3]	BY	Oberpfälz. Hüttenind., Ang.	1.400	X		1.400	"				"		"
12	Leder-/Linoleumind.	H	Lederwaren- und Kofferind., Ang.	2.800	X		2.800	"Fortbildungsschule"					X	Durch Pflichtbesuch des Unterrichts der Fortbildungsschule ausfallende Arbeitszeit wird vom Gehalt nicht in Abzug gebracht
13	Nahrung/Genuß	Bund	Zuckerind., Arb.	20.000	X		20.000	Lehrgänge, die im Interesse des Betriebes liegen				max. 4 Wochen p.a.		Geschäftsleitung und Betriebsrat müssen dann Sonderurlaub zugestimmt haben
14	Nahrung/Genuß	Bund	Zuckerind., Ang.	5.000	X		5.000	"				"		"
15	Nahrung/Genuß	B, NS	Fleischwarenind., Arb.	6.000	je angef. 100 Besch. 1 Teiln., max. 3 Teiln.		nicht bekannt	X	X			max. 2 Wochen p.a.		Trägerkreis: Gewerkschaften
16	Nahrung/Genuß	B, NS	Fleischwarenind., Ang.	2.000	"		"	X	X			"		"
17	Bekleidungsgew.	NW, SH	Bekleidungsind., Arb.	10.000	Gewerkschaftsmitglieder		"				X		X	"
18	Baugew.	Bund	Säureschutzind., Arb.	10.000	X		10.000				X	max. 3 Wochen p.a.		Lehrgänge der Gewerkschaften, BU nach § 37 (7) BetrVG wird angerechnet
19	Baugew.	Bund ohne SL	Maler- und Lackiererhandw., Arb.	100.000	X		100.000	X				14 Tage pro Jahr		wenn Teilnahme im Einvernehmen mit Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer keine öffentliche Beihilfe erhält
20	Baugew.	Bund ohne SL	Maler- und Lackiererhandw., Ang.	20.000	X		20.000	X				"		"
21	Energiewi.	BW	Elektrizitätswerke, Arb. und Ang.	10.000	X		10.000		X				X	
22	Reinigungsgew.	Bund	Schornsteinfegerhandw., Arb.	12.000	X		12.000	X					X	"berufliche Schulungen, die durch Innungen oder mit deren Einverständnis einberufen werden
23	Einzelhandel	Bund	Apotheken, Ang.	80.000	X		80.000	X				2 - 6 Werktage in 2 Kalenderjahren		Dauer richtet sich nach Qualifikation. Ansprüche nur, sofern kein gesetzlicher BU besteht, personelle Verhältnisse wussen BU-Gewährung zulassen.

lfd. Nr.	GG[1]	RG[2]	Wirtschaftsbereich	erfaßte Arbeitnehmer	begünstigter Personenkreis: alle Arbeitnehmer	begünstigter Personenkreis: best. Gruppen bzw. Quoten	Zahl der begünstigten Arbeitnehmer	Zweck der Bildungsveranstaltungen: fachl./berufl. Bildung	Zweck der Bildungsveranstaltungen: gewerkschaftl. Veranst., Arbeits-, Sozialrecht, etc.	Zweck der Bildungsveranstaltungen: Prüfungen	Zweck der Bildungsveranstaltungen: nicht bestimmt	Dauer der Freistellung: nicht bestimmt	Bemerkungen
24	Einzelhandel	BW, BY	Buchhandel, Arb. u. Ang.[4]	20.000	X		20.000	X				in 2 Jahren bis zu 2 Wochen 5)	Anmeldung muß im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgen
25	Verlags-gew., Handels-hilfs-gew.	Bund	Wohnungswi., Arb.	10.000	X		10.000		X			X	wenn betriebliche Belange es ermöglichen
26	"	Bund	Wohnungswi., Ang.	25.000	X		25.000		X			X	"
27	Banken/ Vers. 6)	Bund	Ortskrankenkassen, Ang.	14.000	X		14.000			X		unumgängl. notwendige Abwesenheit	Ablegung von beruflichen oder der Berufsfortbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen (und nicht außerhalb der Arbeitszeit zu "erledigen" sind)
28	Banken/ Vers. 6)	Bund	Landkrankenkassen, Arb.	5.000	X		5.000			X		"	"
29	Banken/ Vers. 6)	Bund	Gewerbl. Berufsgen., Ang.	8.000	X		8.000			X		"	"
30	Verkehrswesen	Bund	nicht bundeseigene Eisenbahnen, Arb. und Ang.	12.000	X		12.000			"		"	"
31	Verkehrswesen	Bund	Dt. Lufthansa, Bodenpersonal, Arb.	20.000	X		20.000				X	1 Woche p.a.	insges. 3 Wochen unbezahlte Freistellung möglich, wenn vertragschließende Gewerkschaft Förderungswürdigkeit der Veranst. bescheinigt, davon 1 Woche bezahlte Freistellung
32	Verkehrswesen	Bund	Dt. Lufthansa, Bodenpersonal, Ang.	8.000	X		8.000				X	"	"
33	Gaststättenwesen	Bund	verpachtete Werksküchen und Kantinen, Arb. und Ang.	50.000		X	-		X (bevorzugt)			21 Werktage p.a.	21 Werktage p.a. können auf mehrere Arbeiter angerechnet werden
34	öff. Dienst	Bund[7]	Arbeiter der Länder	183.000	X		183.000			X		unumgängl. notwendige Abwesenheit	wie lfd. Nr. 27 - 30
35	öff. Dienst	Bund[7]	Arbeiter der Gemeinden	347.000	X		347.000			X		"	wie lfd. Nr. 27 - 30

1) = Gewerbegruppe.
2) = räumlicher Geltungsbereich, Abkürzungen s. Abkürzungsverzeichnis.
3) ...isen-, Metallindustrie, Maschinen-, Fahrzeugbau, Elektronische Industrie, optische und feinmechanische Industrie.
4) ...Bildungsfreistellung wird an Bedingungen geknüpft (Mindestbetriebszugehörigkeit, entspr. Ausbildungsniveau für erfolgreiche Teilnahme, Vertretung im Betrieb muß sichergestellt sein).
5) ...
6) Ferner können buchhandlerische Fachkräfte und Auszubildende die Frankfurter Buchmesse besuchen (Freistellung 1 Arbeitstag mind. alle 3 Jahre).
7) Die Sozial- und Unfallversicherungsträger werden vom BMAS auch unter "Banken/Versicherungen" eingeordnet.
Bund ist nicht als Kompetenzbereich des Bundes, sondern im Sinne von Bundesgebiet (= räumlicher Geltungsbereich) zu verstehen.

Lebenslauf

geboren am 8.4.1942	in Troisdorf / Rhein-Sieg-Kreis
Ostern 1959	Mittlere Reife an der Städt. Realschule Troisdorf
1.4.1959 - Herbst 1961	Berufsausbildung als Industriekaufmann in einem Großbetrieb der Eisen- und Stahlindustrie
Herbst 1961	Kaufmannsgehilfenprüfung (Industriekaufmann)
Mai 1962	IHK-Prüfung als "fremdsprachlicher Korrespondent für die englische Sprache"
Herbst 1961 - Herbst 1966	Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Export-Verkaufsabteilung meiner Lehrfirma
Herbst 1966	Externes Abitur am Städt. Ernst Rethel-Gymnasium, Düsseldorf
WS 1966/67 - WS 1970/71	Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn
Frühjahr 1971	Diplom-Prüfung im Fach Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn
1.6.1971 - 6.3.1974	wissenschaftlicher Mitarbeiter der Sachverständigenkommission "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung"
6.3.1974 - 31.12.1974	wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Arbeitsgruppe "Kosten und Finanzierung")
ab 15.1.1975	Hilfsreferent im Referat "Berufliche Weiterbildung" des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft